

**PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH TERHADAP KINERJA GURU
DI MIN 5 BANDAR LAMPUNG**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-tugas dan Memenuhi Syarat-syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd)
Dalam Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

Oleh

Siti Nurjanah

1711030164

Jurusan : MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM



**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
1442/2021**

**PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH TERHADAP KINERJA GURU
DI MIN 5 BANDAR LAMPUNG**

Skripsi

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-tugas dan Memenuhi Syarat-syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd)
Dalam Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

Oleh

Siti Nurjanah

1711030164

Jurusan : MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM

**Pembimbing I
Pembimbing II**

: Drs. H. Amiruddin, M.Pd.I.

: Dr. Riyuzen Praja Tuala, M.Pd.

**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
1442/2021**

ABSTRAK

Pada dasarnya kinerja guru di lembaga madrasah itu dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya yaitu faktor kepemimpinan kepala madrasah. Oleh karena itu apabila kepemimpinan kepala madrasah baik maka akan semakin baik pula kinerja gurunya. Berdasarkan hal tersebut maka tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru di MIN 5 Bandar Lampung.

Jenis penelitian yang peneliti gunakan yaitu penelitian kuantitatif dengan teknik pengumpulan datanya yaitu menggunakan kuesioner dan dokumentasi. Populasi yang digunakan peneliti yakni 45 orang guru, dengan menggunakan sampel jenuh yakni dengan menggunakan semua populasi yang ada di MIN 5 Bandar Lampung. Variabel pada penelitian ini ada dua yakni variabel X dan variabel Y. Variabel X terdiri dari kepemimpinan kepala madrasah atau yang biasa disebut dengan variabel bebas sedangkan variabel Y terdiri dari kinerja guru atau yang biasa disebut dengan variabel terikat. Perhitungan dari pengujian hipotesisnya sendiri menggunakan bantuan program SPSS versi 20. Teknik pengujian pada penelitian ini yaitu menggunakan analisis regresi sederhana dan uji-t. Dan sebelum dilakukan uji analisis, maka terlebih dahulu harus dilakukan uji prasyarat yaitu uji normalitas dan uji linieritas.

Berdasarkan hasil analisis data dengan perhitungan yang menggunakan analisis uji regresi sederhana dan uji t yakni didapat signifikan $0,009 < 0,05$. Dengan demikian nilai signifikan $< \alpha$ pada taraf signifikan 5% maka hipotesis H_a diterima. Hal ini menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru di MIN 5 Bandar Lampung.

Kata kunci : Kepemimpinan, Kinerja Guru

ABSTRAK

Basically the performance of teachers in madrasah institutions is influenced by various factors, one of which is the leadership factor of the madrasah principal. Therefore, if the leadership of the madrasa principal is good, the teacher's performance will be better. Based on this, the purpose of this study is to determine the influence of the leadership of the madrasa principal on teacher performance at MIN 5 Bandar Lampung.

The type of research that researchers use is quantitative research with data collection techniques using questionnaires and documentation. The population used by the researcher is 45 teachers, using a saturated sample by using all the population in MIN 5 Bandar Lampung. There are two variables in this study, namely variable X and variable Y. Variable X consists of the leadership of the madrasa principal or commonly referred to as the independent variable, while variable Y consists of teacher performance or commonly referred to as the dependent variable. The calculation of the hypothesis testing itself uses the help of the SPSS version 20 program. The testing technique in this study is using simple regression analysis and t-test. And before the analysis test is carried out, the prerequisite tests must first be carried out, namely the normality test and linearity test.

Based on the results of data analysis with calculations using simple regression analysis and t-test, it was obtained significant $0.009 < 0.05$. Thus the significant value $< \alpha$ at a significant level of 5%,



KEMENTERIAN AGAMA RI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN

Alamat: Jl. Letkol H. Endro Suratmin, Sukarame, Bandar Lampung, Telp (0721) 703260

PERSETUJUAN

Judul : **PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA MASRASAH TERHADAP KINERJA GURU DI MIN 5 BANDAR LAMPUNG**
Nama : **SITI NURJANAH**
Npm : **1711030164**
Jurusan : **MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM**
Fakultas : **TARBIYAH DAN KEGURUAN**

MENYETUJUI

Untuk dimunaqosahkan dan di Pertahankan dalam Sidang munaqosah
Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung

Pembimbing I

Dr. H. Amiruddin, M.Pd.
NIP. 119690305996031001

Pembimbing II

Dr. Riyuzen Praja Tualia, M.Pd.
NIP. 19960817995121002

Mengetahui
Ketua Program Studi MPI

Dr. Hj. Eti Hadiati, M.Pd.
NIP. 196407111991032003



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN

Alamat : Jl. Letkol H. Endro Suratmin Sukarame Bandar Lampung, Tlp. (0721) 703289

PENGESAHAN

Skripsi dengan judul **"Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru Di MIN 5 Bandar Lampung Tahun Ajaran 2020/2021"**. Disusun oleh Siti Nurjanah NPM: 1711030164, Jurusan: Manajemen Pendidikan Islam. Telah diujikan dalam Sidang Munaqasyah di Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung pada Hari/Tanggal : Senin, 7 Juni 2021 Pukul 14.30-16.00 WIB.

Tim Penguji

Ketua : Dr. Hj. Eti Hadiati, M.Pd

Sekretaris : Sri Purwanti Nasution, M.Pd

Pembahas Utama : Dr. Ahmad Fauzan, M.Pd

Pembahas Pendamping I : Dr. H. Amirudin, M.Pd.I

Pembahas Pendamping II : Dr. Riyuzen Praja Tuala, M.Pd

Mengetahui

Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan

Prof. Dr. Nurva Diana, M.Pd

NIP. 19640828 198803 2 002



the hypothesis H_a is accepted. This states that there is a significant influence between the leadership of the madrasa principal on the performance of teachers at MIN 5 Bandar Lampung.

Keywords: Leadership, Teacher Performance



MOTTO

يٰدَاوُدُ اِنَّا جَعَلْنٰكَ خَلِيْفَةً فِى الْاَرْضِ فَاحْكُم بَيْنَ النَّاسِ بِالْحَقِّ وَلَا تَتَّبِعِ الْهَوٰى
فَيُضِلَّكَ عَنْ سَبِيْلِ اللّٰهِ ۚ اِنَّ الَّذِيْنَ يَضِلُّوْنَ عَنْ سَبِيْلِ اللّٰهِ لَهُمْ عَذَابٌ شَدِيْدٌۢ بِمَا ذُۢسُوْا
يَوْمَ الْحِسَابِ ﴿٢٦﴾

“Hai Daud, Sesungguhnya Kami menjadikan kamu khalifah (penguasa) di muka bumi, Maka berilah keputusan (perkara) di antara manusia dengan adil dan janganlah kamu mengikuti hawa nafsu, karena ia akan menyesatkan kamu dari jalan Allah. Sesungguhnya orang-orang yang sesat dari jalan Allah akan mendapat azab yang berat, karena mereka melupakan hari perhitungan.”(Q.S, Sad :26)¹



¹Departemen Agama Republik Indonesia, *Mushaf Al-Qur'an Terjemah* (Jakarta: Al-Huda, 2002). h, 16

PERSEMBAHAN

Dengan mengucapkan syukur Alhamdulillah, peneliti mempersembahkan karya kecil ini untuk orang-orang tersayang yang telah membantu kelancaran penelitian ini:

1. Kepada Ayahanda Wahidnurdin. Terimakasih banyak karena sudah menjadi ayah yang terbaik buat penulis, serta selalu sabar menghadapi setiap keluhan-keluhan penulis.
2. Kepada Ibunda Tercinta Almh Ngatinem. Terimakasih telah membesarkan penulis dengan penuh kasih sayang dan kesabaran, terimakasih sudah menjadi ibu terhebat untuk penulis, dan terimakasih untuk semua yang telah engkau berikan untuk penulis. Saat ini penulis rasa tiada kata yang lebih indah dari kata syukur penulis karena telah dilahirkan dari rahim mu ibu.
3. Kepada kakakku Siti Juariah dan Keluarga kecilnya. Terimakasih banyak sudah menjadi orang terdepan penulis saat penulis mengalami banyak kesulitan, dan terimakasih juga karena sudah menjadi motivator sekaligus orang tua kedua penulis selama menempuh pendidikan di UIN Raden Intan Lampung
4. Kepada Sahabat-sahabatku El-Buddies, yakni Andeca, Amalia, Dwi, Feri, Gusti, Nisa'ul, Nufus, Rainisa, Ulva, dan Anik. Terimakasih banyak telah memberikan semangat dan selalu membantu dalam menuntut Ilmu Pendidikan di UIN Raden Intan Lampung.
5. Kepada Teman-teman KKN dan PPL. Terimakasih karena sudah membantu penulis dalam memenuhi tugas-tugas kuliah.
6. Kepada teman-teman se-OKI. Terimakasih sudah selalu ada saat peneliti membutuhkan bantuan.



Bandar Lampung, Juni 2021

Penulis

Siti Nurjanah

1711030164

RIWAYAT HIDUP

Penulis bernama Siti Nurjanah lahir dari suami istri bapak Wahidnurdin dan ibu Ngatinem di desa kembang jajar kecamatan mesuji kabupaten ogan komering ilir pada tanggal 24 juni 1998, Siti Nurjanah adalah anak ke 2 dari 2 bersaudara dari pasangan bapak Wahidnurdin dengan Almh ibu Ngatinem. Penulis menempuh pendidikan formal tingkat taman kanak-kanak pertiwi pada tahun 2004 di desa Kembang Jajar Kecamatan Mesuji, Kabupaten Ogan Komering Ilir, melanjutkan ke tingkat sekolah dasar di SDN 1 Kembang Jajar pada tahun 2005, kemudian melanjutkan pendidikan menengah di MTS Darul Ulum pada tahun 2010 di desa Sungai Belidah Kecamatan Lempuin Jaya Kabupaten Ogan Komering Ilir, lalu menempuh pendidikan di jenjang menengah keatas di MA Darul Ulum pada tahun 2014 Sungai Belidah Kecamatan Lempuin Jaya Kabupaten Ogan Komering Ilir, kemudian penulis melanjutkan program S1 di UIN Raden Intan Lampung pada tahun 2017 disini penulis mengkonsentrasikan diri pada Fakultas Tarbiyah Dan Keguruan dengan jurusan Manajemen Pendidikan Islam (MPI). Pada bulan juli 2020 penulis melaksanakan kuliah kerja nyata di rumah (KKN-DR) di desa kembang jajar kecamatan mesuji kabupaten ogan komering ilir, dan pada bulan oktober penulis melaksanakan praktik pengalaman lapangan (PPL) di SMK SMTI Bandar Lampung.



Bandar Lampung, Juni 2021

Penulis

Siti Nurjanah

1711030164

KATA PENGANTAR



Alhamdulillah, segala puji hanya milik Allah SWT Tuhan semesta alam yang melimpahkan rahmat dan karunia-Nya kepada penulis sehingga skripsi ini dapat diselesaikan. Sholawat teriring salam semoga tetap tercurahkan kepada Nabi besar kita Nabi Muhammad SAW yang telah menjadi pemimpin panutan kita hidup didunia bekal diakhirat. Dengan rasa syukur yang mendalam, akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “*PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH TERHADAP KINERJA GURU DI MIN 5 BANDAR LAMPUNG*”. Sebagai karya ilmiah, skripsi ini disusun untuk melengkapi tugas dan memenuhi syarat guna memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan pada Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung. Dalam usaha penyelesaian penyusunan skripsi ini, penulis banyak mendapat bantuan dari berbagai pihak, baik berupa bantuan materil maupun dukungan moral, oleh karena itu pada kesempatan kali ini penulis mengucapkan banyak terma kasih kepada semua pihak yang terlibat atas penulisan skripsi ini dengan segala partisipasi dan motivasinya. Secara khusus penulis ucapkan terimakasih terutama kepada:

1. Prof. Dr. Hj. Nirva Diana, M.Pd. Selaku Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung
2. Dr. Eti Hadiati, M.Pd. Selaku Ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung.
3. Drs. Amiruddin, M.Pd.I. Selaku dosen Pembimbing I dan, Dr. Riyuzen Praja Tuala, M.Pd. Selaku Dosen Pembimbing II yang senantiasa memberi bimbingan dan arahan dengan penuh kesabaran dalam penyelesaian proposal skripsi ini.
4. Bapak dan Ibu Dosen dilingkungan Fakultas Tarbiyah serta Staf Jurusan Manajemen Pendidikan Islam. Yang telah banyak mengamalkan ilmunya penuh dengan keikhlasan selama mengikuti kegiatan perkuliahan.
5. Bapak Kepala MIN 5 Bandar Lampung serta Guru dan staf. Yang telah memberikan izin untuk penelitian dan berkenan memberi bantuan, selama penulis melakukan penelitian.

Semoga semua kebaikan yang telah diberikan dengan ikhlas dicatat sebagai amal ibadah dan dibalas oleh Allah SWT. Penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi yang membaca dan semoga Allah SWT melimpahkan hidayah-Nya kepada kita semua sehingga dapat mengemban tugas dalam melaksanakan pendidikan. Penulis menyadari skripsi ini masih banyak kekurangan, hal ini disebabkan masih terbatasnya ilmu dan teori penelitian yang penulis kuasai. Oleh karena itu penulis mengharapkan masukan dan kritik yang bersifat membangun untuk skripsi ini. Semoga skripsi ini bisa bermanfaat bagi penulis khususnya dan para pembaca pada umumnya. Amin.

Bandar Lampung, Juni 2021

Penulis

Siti Nurjanah

1711030164

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL

ABSTRAK	ii
MOTTO	v
PERSEMBAHAN.....	vi
RIWAYAT HIDUP	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii

BAB IPENDAHULUAN

A. PenegasanJudul	1
1. Pengaruh.....	1
2. Kepemimpinan	1
3. Kepala Madrasah.....	1
4. Kinerja Guru.....	1
5. MIN 5 Bandar Lampung.....	1
B. Latar Belakang Masalah.....	2
C. Identifikasi Masalah Dan Batasan Masalah.....	5
1. Identifikasi Masalah	5
2. Batasan Masalah	5
D. Rumusan Masalah.....	5
E. Tujuan Penelitian	6
F. Manfaat Penelitian	6
G. Kajian Penelitian Terdahulu Yang Relevan	6
H. Sistematika Penulisan	8

BAB IILANDASAN TEORI DAN PENGAJUAN HIPOTESIS

A. Teori Yang Digunakan.....	11
1. Kepemimpinan Kepala Madrasah.....	11
2. Kinerja Guru.....	21
B. Kerangka Teoritik	32
C. Pengajuan Hipotesis	33

BAB III METODE PENELITIAN

A. Waktu dan tempat penelitian.....	35
B. Pendekatan dan jenis penelitian	35
1. Pendekatan dan Jenis Penelitian	35
2. Tempat dan Lokasi Penelitian	35
C. Populasi, Sampel dan teknik pengumpulan data	35

1. Populasi Penelitian	35
2. Sampel Penelitian	35
3. Teknik pengumpulan data	36
D. Definisi Oprasional	36
E. Instrumen Penelitian	37
F. Validitas dan Reliabilitas Instrumen	39
1. Validitas Instrumen	39
2. Reliabilitas Instrumen.....	42
G. Uji Prasyarat Analisis.....	42
1. Uji Normalitas	42
2. Uji Homogenitas.....	42
3. Uji Linieritas	33
H. Uji Hipotesis	33
1. Uji Regresi Sederhana	43

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data.....	45
1. Latar Belakang Madrasah	45
2. Sejarah Singkat Min 5 Bandar Lampung	45
3. Visi Dan Misi	46
4. Tujuan	46
5. Strategi	47
6. Tugas Dan Tanggung Jawab Kepala Madrasah	47
7. Identifikasi Sekolah	47
B. Pembahasan Hasil Penelitian Dan Analisis	48
1. Pembahasan Hasil Penelitian	48
2. Analisis.....	55

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	57
B. Rekomendasi	57

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Table 1, Skala Likert	37
Table 2, Kisi-Kisi Instrument Variabel Kinerja Guru.....	38
Tabel 3, Item Soal Kepemimpinan Kepala Madrasah	38
Tabel 4, Item Soal Kinerja Guru	38
Tabel 5, Hasil Uji Reliabilitas Variabel X	39
Tabel 6, Hasil Uji Reliabilitas Variabel Y	40
Tabel 7, Sejarah Jabatan Kepala Madrasah Min 5 Bandar Lampung	46
Tabel 8, Item Soal Variabel X.....	48
Tabel 9, Item Soal Variabel Y	49
Tabel 10, Hasil Uji Reliabilitas Variabel X.....	50
Tabel 11, Hasil Uji Reliabilitas Variabel Y.....	50
Tabel 12, Hasil Uji Normalitas.....	51
Tabel 13, Hasil Uji Homogenitas	52
Tabel 14, Hasil Uji Linieritas	52
Tabel 15, Hasil Uji T.....	53
Tabel 16, Hasil Uji F.....	54

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1, Skema Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru	33
--	----



BAB I

PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul.

Sebagai langkah awal untuk memahami judul Skripsi dan sebelum penulis menguraikan isi Skripsi ini, penulis akan terlebih dahulu menguraikan arti dari istilah-istilah yang terdapat dalam judul ini serta untuk menghindari kesalah pahaman, maka penulis perlu menjelaskan beberapa kata yang menjadi judul Skripsi ini. Adapun judul Skripsi yang dimaksudkan adalah ***“Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru Di Min 5 Bandar Lampung”***. Adapun uraian pengertian beberapa istilah yang terdapat dalam judul Skripsi ini yaitu sebagai berikut :

1. Pengaruh

Pengaruh adalah daya yang ada atau timbul dari sesuatu (orang atau benda) yang ikut membentuk watak kepercayaan dan perbuatan seseorang. Maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh adalah suatu daya yang ada atau timbul dari suatu hal yang memiliki akibat atau hasil dan dampak yang ada.²

2. Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah suatu proses dalam mempengaruhi kegiatan-kegiatan seseorang atau kelompok dalam usahannya mencapai tujuan didalam situasi tertentu.³ jadi kepemimpinan akan terjadi apabila didalam organisasi tertentu terdapat seseorang yang dapat mengarahkan untuk mempengaruhi perilaku orang lain baik secara perorangan atau kelompok.

3. Kepala Madrasah

Kepala madrasah adalah seorang tenaga fungsional guru yang diberikan tugas untuk memimpin suatu sekolah dimana diselenggarakan proses belajar mengajar. Jadi kepala madrasah merupakan pemimpin pendidikan di tingkat satuan pendidikan yang bertugas menjalankan manajemen suatu pendidikan yang dipimpinnya.⁴

4. Kinerja Guru

Kinerja guru dapat diartikan sebagai pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, dan penampilan kerja. Istilah kinerja guru sendiri berasal dari kata *job performace* atau *actual performance* yang dapat diartikan sebagai prestasi kerja atau preasetasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang melalui usaha dan kerja keras. Jadi dapat disimpulkan bahwa kinerja guru yaitu sebuah bentuk prestasi yang dihasilkan seorang guru sebagai bentuk pencapaian kerja yang telah ada pada dirinya.⁵

5. MIN 5 Bandar Lampung.

MIN 5 bandar lampung adalah lembaga pendidikan formal dengan jenjang pendidikan SD/Sederajat yang mana memiliki ciri dan khas pendidikan agama islam yang mana dikelola oleh yayasan sebagaimana tempat para siswa/I belajar untuk menempuh pendidikan yang keberadaannya terletak di Sukarame Bandar lampung. Berdasarkan pada uraian penegasan diatas maka judul Skripsi ini berbunyi : “ *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru di MIN 5 Bandar Lampung*” yang mana penelitian ini nantinya berarti sebagai suatu penelitian yang berusaha mengkaji tentang pengaruh yang telah dilaksanakan oleh kepalamadrasah terhadap kinerja guru di MIN 5 Bandar Lampung.

²depdikbud, *Kepemimpinan Kepala Sekolah* (Jakarta: Dirjen Dikdasmen, 2018). h, 13

³Dkk Eceng, *Kepemimpinan* (Tangerang Selatan: Unuversitas Terbuka, 2004). h, 16

⁴E. Mulyasa, *Manajemen Dan Kepemimpinan Kepala Madrasah* (Jakarta: Bumi Aksara, 2013). h, 16

⁵Yusnidar, “Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pada MAN Model Banda Aceh,” *Ilmiah DIDAKTIKA XIV* (2014), H. 326.

B. Latar belakang masalah.

Pendidikan adalah faktor terpenting yang sangat diperlukan, dalam rangka membentuk pribadi manusia yang berkualitas, bahkan juga sangat menentukan berhasil atau tidaknya manusia tersebut. Karena pada dasarnya pendidikan merupakan suatu upaya seseorang untuk mendapatkan pengetahuan, wawasan, keterampilan, dan keahlian tertentu dalam rangka membentuk nilai, sikap, dan perilaku. Dari hal itu pemerintah sadar akan pentingnya pendidikan, sehingga pemerintah memberikan perhatian khususnya untuk menangani keberhasilan pendidikan, yang diharapkan dengan adanya sistem pendidikan yang baik maka muncullah generasi-generasi penerus bangsa yang berkualitas, berwawasan luas, berbangsa dan bernegara. Keberhasilan dari proses pendidikan sendiri akan menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas dan dapat bersaing dalam era globalisasi ini. Yang mana hal tersebut disebabkan oleh banyaknya sumber seperti, peserta didik, tenaga pendidik, kurikulum, fasilitas pendidikan, manajemen pendidikan, serta lingkungan masyarakat yang berada di dalam ruang lingkup lembaga madrasah.

Madrasah sendiri terbagi menjadi 2 sistem yakni sebagai sistem terbuka yang mana didalamnya berkumpul manusia yang saling berinteraksi dengan lingkungannya dengan cara melakukan perubahan-perubahan susunan dan proses dari bagian-bagian yang ada dalam sekolah dan diluar sekolah. Keseimbangan tersebut dapat dilakukan melalui adaptasi terhadap perubahan-perubahan lingkungannya. Sedangkan madrasah merupakan sistem sosial yang mana didalamnya ditandai dengan adanya berbagai dimensi dan konflik. Madrasah disini sebagai agen perubahan yang harus selalu siap untuk berperan melaksanakan fungsinya dalam situasi kerja.⁶ Disini peranan madrasah yang diharapkan yakni sebagai agen perubahan ialah terwujudnya perubahan nilai-nilai sikap, pola pikir, perilaku intelektual, keterampilan dan wawasan para siswa sesuai dengan tujuan pendidikan itu sendiri yang mana diharapkan dapat menentukan kualitas manusia yang berpendidikan serta mencetak generasi penerus bangsa di masa depan. Pernyataan tersebut tercantum dalam Undang-undang Sisdiknas No. 20 tahun 2003 yang menyatakan bahwa fungsi dan tujuan pendidikan nasional yaitu :

Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan YME, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga Negara yang demokratis serta bertanggung jawab.⁷

Selain itu perlu diketahui bahwa guru merupakan faktor utama dalam melaksanakan dan menjalankan roda pendidikan. Dengan kata lain meskipun dilembaga sekolah tersebut fasilitasnya lengkap dan canggih akan tetapi tidak didukung oleh keberadaan seorang guru yang berkualitas, maka mustahil tercapainya tujuan pendidikan dan akan menimbulkan proses belajar mengajar yang tidak maksimal. Oleh karena itu guru sebagai pelaksana pendidikan yang merupakan kunci utama keberhasilan pendidikan. Keberadaan guru sebagai unsur utama tenaga kependidikan yang merupakan faktor yang sangat strategis dan keseluruhan pergerakan pendidikan.

Menurut Patricia King yang dikutip oleh Hamzah B. Uno dalam bukunya *Teori Kinerja Dan Pengukurannya*, mengemukakan bahwa kinerja guru adalah aktivitas seseorang dalam melaksanakan tugas pokok yang dibebankan kepadanya. Mengacu dari pandangan ini, bahwasanya kinerja seseorang dihubungkan dengan tugas-tugas rutin yang dikerjakannya. Misalnya, sebagai seorang guru tugas rutinnnya adalah melaksanakan proses belajar mengajar di kelas. Dan hasil yang dicapai dari tugas mengajar guru itu merupakan kinerja seorang guru.

⁶Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoretik Dan Permasalahannya*, (Jakarta: Rajagrafindo Persada, 2010). h, 160

⁷Republik Indonesia, *Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional*, V (Jakarta: Sinar Grafika, 2013). h, 3

Peran guru dalam penyelenggaraan pendidikan sangat dominan terhadap pencapaian kualitas pendidikan, oleh karenanya upaya untuk mempersiapkan sumber daya manusia dalam hal ini seorang guru yang profesional perlu penegasan konkret seperti yang tercantum dalam UU NO. 14 Tahun 2005 mengenai Guru dan Dosen yakni :

Guru mempunyai kedudukan sebagai tenaga profesional pada jenjang pendidikan dasar, pendidik menengah, dan anak usia dini pada jalur pendidikan formal yang diangkat sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Kemampuan guru sangat penting dalam proses pembelajaran dan hasil belajar peserta didik. Proses pembelajaran dan hasil peserta didik tidak hanya ditentukan oleh madrasah dan kurikulum, akan tetapi sebagian besar ditentukan oleh kompetensi guru yang mengajar, dan membimbing mereka. Kemampuan seorang guru akan mempengaruhi sebuah prestasi kerja guru tersebut. Dengan demikian, guru dituntut untuk memiliki kemampuan atau kompetensi sehingga ia mampu mengajar dan membimbing peserta didik untuk tumbuh dan berkembang sesuai yang diharapkan.

Adapun indikator dari kinerja guru yakni sebagai berikut:

1. Menyusun perencanaan pembelajaran.
2. Melaksanakan pembelajaran.
3. Menguasai bahan ajar.
4. Mengevaluasi hasil pembelajaran.
5. Melaksanakan program remedial

Keberhasilan suatu pendidikan ditentukan oleh kualitas guru yang ada di lembaga pendidikan tersebut, namun kualitas guru tidak akan berhasil jika tidak disertai dengan kinerja yang baik, melalui kinerja yang baik guru akan lebih profesional dalam mendidik dan memberi dorongan kepada peserta didik yang mana tentunya juga didukung oleh suasana kepemimpinan kepala madrasah yang baik pula. Dalam setiap lembaga pendidikan harus memiliki pemimpin agar apa yang menjadi tujuannya dapat berjalan dengan baik. Tanpa adanya pemimpin tentu akan sangat sulit dan tidak mudah dalam menjalankan semua sumber daya yang ada dalam lembaga pendidikan tersebut. Maka dari itu diperlukannya seorang pemimpin, yang mana tentu saja tidak dipilih begitu saja melainkan melalui beberapa kriteria tertentu yang harus dimiliki oleh pemimpin. Segenap kemampuan dalam berpikir, berbuat, dan cara pandang mengenai suatu masalah menjadi pertimbangan yang sangat urgen diperhatikan. Maka dari itu tidak dapat dielakkan lagi bahwa menjadi seorang pemimpin itu memiliki tanggung jawab dan peran yang sangat berat.

Pemimpin mempengaruhi bawahan serta bawahan juga mempunyai beberapa pengaruh terhadap pemimpin. Sumber pengaruh atau kewibawaan pada pemimpin berasal dari legitimasi, memaksa, penghargaan, keahlian, dan penyesuaian. Sedangkan pengaruh bawahan terhadap pemimpin disebut kewibawaan tandingan (*counter power*). Kewibawaan bawahan inilah yang akan menjadi pengendali kewibawaan pemimpin.

Begitu juga dijelaskan dalam ayat Al-Qur'an surat Shad ayat 26 tentang tugas dan kewajiban pemimpin yang berbunyi:⁸

يَا دَاوُدُ إِنَّا جَعَلْنَا خَلِيفَةً فِي الْأَرْضِ فَاحْكُم بَيْنَ النَّاسِ بِالْحَقِّ وَلَا تَتَّبِعِ الْهَوَىٰ فَيُضِلَّكَ عَنْ سَبِيلِ اللَّهِ إِنَّ الَّذِينَ يَضِلُّونَ عَنْ سَبِيلِ اللَّهِ لَهُمْ عَذَابٌ شَدِيدٌ بِمَا نَسُوا يَوْمَ الْحِسَابِ {٢٦}

Artinya : “Hai Daud, sesungguhnya Kami menjadikan kamu khalifah (penguasa) di muka bumi, maka berilah keputusan (perkara) di antara manusia dengan adil dan janganlah kamu mengikuti hawa nafsu, karena ia akan menyesatkan kamu dari jalan Allah SWT. Sesungguhnya orang-orang yang sesat dari jalan Allah SWT akan mendapat azab yang berat, karena mereka melupakan hari perhitungan.” (Q.S Shad : 26)

⁸M. Quraish Shihab, *Membumikan Al-Qur'an*, (Bandung: Mizan, 2013). h, 246

Ayat diatas sudah menjelaskan bahwa, salah satu tugas dan kewajiban utama seorang khalifah adalah membimbing, mengarahkan, memotivasi dan memberi solusi serta berkalu adil bagi anggotannya. Dan seorang pemimpin tiak boleh menjalankan kepemimpinannya dengan mengikuti hawa nafsu.

Para ahli manajemen berpendapat bahwa kepemimpinan sebagai suatu konsep manajemen didalam kehidupan organisasi mempunyai kedudukan strategis dan merupakan gejala sosial yang sangat diperlukan dalam kehidupan berkelompok. Yang mana kepemimpinan sendiri merupakan titik sentral dan dinamisor seluruh proses kegiatan organisasi. Perbaikan kualitas pendidikan tidak terlepas dari peran kepala madrasah sebagai pemegang kebijakan yang mampu menciptakan iklim kerja yang kondusif serta kepala madrasah juga merupakan penggerak bagi semua sumber daya yang ada di lembaga sekolah.⁹ Lebih spesifik lagi kepala sekolah dituntut untuk mampu menggerakkan guru secara efektif, membina hubungan baik antara warga madrasah nya agar tercipta suasana yang kondusif, menggairahkan, produktif, kompak serta mampu melaksanakan perencanaan, pelaksanaan, dan pengevaluasian terhadap berbagai kebijakan yang dilakukan secara efektif dan efisien yang mana semua itu diarahkan untuk menghasilkan produk atau lulusan yang berkualitas.

Kepala madrasah merupakan personel sekolah yang bertanggung jawab terhadap seluruh kegiatan-kegiatan yang ada lembaga sekolah. Kepala madrasah memiliki wewenang dan tanggung jawab penuh untuk menyelenggarakan seluruh kegiatan pendidikan dalam lingkungan madrasah yang dipimpinnya. Kepala madrasah selain bertanggung jawab atas kelancaran jalannya sekolah secara tektik akademis juga terhadap segala kegiatan, dan keadaan lingkungan sekolah dengan kondisi dan situasi serta hubungannya dengan masyarakat sekitar lembaga sekolah. Dilembaga madrasah yang berperan penting dalam menentukan kualitas pendidikan dan sumber daya manusiannya adalah kepala madrasah dan guru. Kepala madrasah merupakan figur sentral yang harus menjadi teladan bagi seluruh warga sekolahnya. Oleh karena itu untuk mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan bersama, perlu dipersiapkan kepala sekoalah yang mampu memahami perannya sebagai manajemen madrasah, dan tugas sebagai seorang pemimpin.

Kepala madrasah yang berhasil yaitu kepala madrasah yang mampu memahami keberadaan sekolahnya sebagai organisasi yang unik dan kompleks. Serta mampu memberikan harapan tinggi bagi para staf dan para siswa. Dan kepala madrasah yang baik secara umum dapat dilihat dari tiga hal pokok yakni sebagai berikut : pertama, komitmen terhadap visi dan misi lembaga sekolahnya dalam menjalankan tugas dan fungsinya. kedua, menjadikan visi dan misi sekolah sebagai pedoman dalam mengelola dan memimpin sekolahnya. Ketiga, senantiasa memfokuskan kegiatannya terhadap pembelajaran dan kinerja guru dikelas.

Adapun indikator dari kepemimpinan kepala madrasah yakni sebagai berikut:

1. Mengambil suatu keputusan.
2. Membagi tugas kepada bawahan.
3. Memotivasi.
4. Membimbing dan menggerakkan.
5. Memonitoring pelaksanaan tugas.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis pada tanggal 14, Desember, 2020 dengan melakukan penyebaran koesioner langsung kepada kepala madrasah maupun guru , terdapat guru yang mengajar dikelas masih berdasarkan pengalaman masa laluya dari waktu kewaktu sehingga ia merasa menguasai materi di luar kepala dan tidak mau mengubah pada hal yang baru termasuk metode pembelajarannya, penggunaan media, dan sistem penilaian yang kurang dipahami serta mengajar secara hafalan atau tanpa persiapan mengajar sebelumnya.

⁹M. Ngalim Purwanto, , *Administrasi Dan Supervise Pendidika* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2014). h, 123

Hasil penyebaran koesioner yang dilakukan peneliti dengan guru-guru dikatakan bahwa kepala madrasah belum mempengaruhi guru dalam hal disiplin yang tinggi dapat dilihat dari masih ada guru yang datang terlambat, kepala madrasah sudah menciptakan hubungan yang harmonis dengan para guru dan staf, kepala madrasah membimbing guru dalam mengatasi problem pada peserta didik, kepala madrasah mengarahkan dan membantu memecahkan masalah yang sedang dihadapi guru dalam madrasahnyanya, dan ketika memasuki ajaran baru kepala madrasah melibatkan guru dalam menyusun program kegiatan akademiknya. Berdasarkan penelitian di MIN 5 Bandar Lampung diatas, dapat diduga bahwa kepemimpinan kepala madrasah sudah hampir mempengaruhi, namun dengan adanya guru-guru yang kurang disiplin yang tinggi membuat kepala madrasah kurang mempengaruhi dalam hal disiplin yang tinggi terhadap aturan-aturan yang sudah ditetapkan.

Berdasarkan latar belakang diatas, penulis tertarik untuk meneliti lebih lanjut mengenai permasalahan tersebut, sehingga dapat diketahui secara jelas bahwa ada pengaruh kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru di MIN 5 Bandar Lampung.

C. Identifikasi Masalah dan Batasan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan Latar Belakang diatas, maka dapat penulis identifikasikan beberapa permasalahan, sebagai berikut :

- a. Kualitas pendidikan di madrasah sering kali dipandang dari sejauh mana prestasi siswa, guru atau kepala madrasah, sehingga kinerja guru yang menjadi salah satu hal yang paling disorot.
- b. Kinerja guru dituntut untuk indikasi kemampuan dalam merancang program pembelajaran, menata, mengelola kelas, mendidik, mengajar, dan melatih para peserta didik dalam proses pembelajaran.
- c. Kepala madrasah sebagai pemimpin dituntut mampu mewujudkan visi, misi, tujuan dan sasaran melalui berbagai program yang direncanakan sehingga kemampuan manajemennya dan kepemimpinannya diharapkan terlaksana dengan baik dalam meningkatkan mutu madrasahnyanya.
- d. Kepala madrasah harus mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sehingga berdampak pada kinerja atau prestasi kerja guru baik dan keefektifan kepemimpinan kepala madrasah.

2. Batasan Masalah

Pada penelitian ini peneliti lebih menekankan pada pengaruh kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru, yang pada hakikatnya merupakan salah satu kunci keberhasilan proses pelaksanaan atau peningkatan mutu pendidikan. Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang ada, tidak semua dijadikan masalah penelitian, karena keterbatasan peneliti sehingga peneliti membatasi masalah pada kepemimpinan kepala madrasah dan kinerja guru di MIN 5 Bandar Lampung.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan dilatar belakang maka, dapat penulis ambil rumusan masalah sebagai berikut :

Adakah Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru Di MIN 5 Bandar Lampung ?

E. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru Di MIN 5 Bandar Lampung.

F. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini yaitu:

1. Manfaat Teoritis

Untuk mengembangkan pengetahuan dan keilmuan dalam manajemen pendidikan, sehingga akan bermanfaat bagi program studi manajemen pendidikan berupa informasi dan referensi dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Khususnya dalam mengembangkan wawasan dan materi dalam bidang kepemimpinan pendidikan.

2. Manfaat praktis

a. Bagi madrasah

Sebagai bahan masukan bagi kepala madrasah untuk memperbaiki proses pembelajaran bagi guru agar menjadi lebih efektif dan efisien sehingga kualitas pembelajaran dan hasil belajar siswa bisa meningkat.

b. Bagi peneliti

Sebagai sarana belajar untuk mengintegrasikan pengetahuan dan keterampilan dengan terjun langsung sehingga dapat melihat, merasakan, dan menghayati apakah proses pembelajaran yang dilakukan selama ini sudah efektif atau efisien.

c. Bagi UIN Raden Intan Lampung

Memberikan tambahan karya tulis ilmiah untuk kampus tercinta Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, agar menjadi karya tulis yang akan selalu dikembangkan dan dipelajari oleh saudara/saudari yang ingin mempelajari, dan mengembangkannya yang tentunya dilihat dari sudut pandang yang baru.

d. Sebagai wawasan untuk menambah pengetahuan bagi penulis dalam penelitian yang berhubungan dengan *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru Di MIN 5 Bandar Lampung*.

e. Bagi kepala madrasah, diharapkan penelitian ini dapat berguna dan dapat menjadi masukan bagi kepala madrasah untuk meningkatkan mutu dalam kegiatan proses belajar mengajar di MIN 5 Bandar Lampung.

f. Bagi para guru, dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan proses pembelajaran dan mendorong para guru untuk lebih giat dalam menjalankan tugasnya.

G. Kajian Penelitian Terdahulu Yang Relevan

Penelitian-penelitian relevan yang terkait dengan kepemimpinan kepala madrasah dan kinerja guru yakni sebagai berikut :

1. Penelitian Dengan Judul *Pengaruh Kepemimpinan Kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru* Yang Disusun Oleh Firawati, Yusrizal, Dan Nasir Usman(2017). Dengan menggunakan metode asosiatif. Jumlah sampel yang diambil pada penelitian ini berjumlah 57 guru dan 177 siswa. Hasil dari penelitian ini terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara *Kepemimpinan Kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMA Negeri 7 Banda Aceh* yaitu sebesar 35,8%. Yang artinya kedua variable dapat berjalan seiring, yang berarti semakin kondusif kepemimpinan kepala sekolah maka akan semakin baik juga tingkat kinerja gurunya. Dan juga terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMA Negeri 7 Banda Aceh sebesar 99,3%, yang artinya terdapat pengaruh antara variable motivasi terhadap kinerja guru di SMA Negeri 7 Banda Aceh. Dimana motivasi kerja pada guru akan mempengaruhi aktivitas guru disekolah untuk pencapaian kinerja guru yang maksimal. Sehingga variabel *Kepemimpinan Kepala sekolah dan motivasi Terhadap Kinerja Gurudi SMA Negeri 7 Banda*

Aceh, yaitu sebesar 96,8%. Hal tersebut membuktikan bahwa semakin baik kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja, maka semakin tinggi juga kinerja gurunya.

Persamaan dari penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan peneliti yaitu sama-sama akan meneliti tentang kinerja guru variabel terikat (Y) dengan kepemimpinan kepala madrasah variabel bebas (X). Perbedaan pada penelitian ini dan penelitian yang akan dilakukan peneliti yakni penelitian Firawati, dkk. Menggunakan metode penelitian asosiatif sedangkan peneliti menggunakan metode penelitian angket dan dokumentasi, serta tempat penelitiannya yang mana penelitian ini bertempat di SMA Negeri 7 Banda Aceh, sedangkan peneliti menggunakan tempat penelitian di MIN 5 Bandar Lampung.¹⁰

2. Penelitian dengan Judul *Pengaruh Kepemimpinan Kepala sekolah Terhadap Kinerja Guru*. Yang dilakukan oleh Satriadi (2016). Penelitiannya menggunakan metode wawancara dan koesioner. Dan jumlah sampel yang diambil pada penelitian ini berjumlah 45 orang guru. Hasil dari penelitian ini terdapat pengaruh signifikan antara *kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SMP Negeri Tanjungpinang*. Jika dipersentasekan 68,2% pengaruh dari kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru.

Persamaan dari penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti yakni sama-sama membahas tentang pengaruh kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru. Sedangkan perbedaannya yaitu penelitian Satriadi menggunakan metode Angket dan wawancara sedangkan penelitian yang dilakukan peneliti menggunakan Angket, dan Dokumentasi. Dan lokasi pada penelitian Satriadi bertempat di SMP Negeri Tanjungpinang sedangkan penelitian ini bertempat di MIN 5 Bandar Lampung.¹¹

3. Penelitian dengan judul *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Honorer Di SD Negeri 33/5 MA Ttoangin Kabupaten Pangkep*. Yang dilakukan oleh Fajriani Nurdin (2017). Penelitian ini menggunakan metode Koesioner dan Wawancara. Serta menggunakan pendekatan psikologis dan sosiologi. Dengan jumlah sampel 13 orang guru. Dan hasil dari penelitiannya yaitu berdasarkan hasil statistik inferensial pengujian hipotesis yang menunjukkan bahwa nilai (T) yang diperoleh dari hasil perhitungan (T hitung) = 0,136 lebih kecil dari pada nilai (T) yang diperoleh dari table distribusi (T table) = 1,796 dengan taraf signifikan sebesar 5% (T hitung < T table) = (0,136 < 1,796) yang membuktikan bahwa tidak terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru honorer di SD Negeri 33/5 Mattoaning Kabupaten Pangkep.

Persamaan pada penelitian ini dan penelitian yang peneliti laksanakan yaitu sama-sama membahas tentang kepemimpinan dan kinerja guru. Sedangkan perbedaan dari penelitian ini dan penelitian yang dilakukan penulis yakni penelitian Fajriani Nurdin menggunakan metode koesioner dan wawancara sedangkan metode penelitian yang peneliti gunakan yakni Angket/ dan dokumentasi. Serta pendekatan penelitian yang digunakan Fajriani Nurdin, yakni pendekatan psikologis dan sosiologi sedangkan pendekatan penelitian yang peneliti lakukan yakni menggunakan pendekatan kuantitatif.¹²

4. Penelitian dengan judul *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru*. Yang dilakukan oleh Yulia Rachmawati 2013. dengan menggunakan metode penelitian tradisional dengan sampel 52 orang guru. Dengan hasil terdapat pengaruh yang signifikan antara *kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMK Sandika Bekasi*, dengan hasil uji F di peroleh F hitung = 10,037 dengan nilai sig = 0,03 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa Ho

¹⁰Dan Nasir Usman Firawati, Yusrizal, "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru, Jurnal Magister Administrasi Pendidikan" Vol. 5, No. 3, (2017).

¹¹Satriadi, "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru," *Benefita* Vol. 1, No. 3, (2016).

¹²Fajriani Nurdin, "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Honorer Di SD Negeri 33/5 MA Ttoangin Kabupaten Pangkep," *Paedagogie* Vol.3, No. 1 (2017).

ditolak. Yang menyatakan ada pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru. Dan berdasarkan hasil penelitian terdapat *pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru* sebesar 15,1% dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

Persamaan pada penelitian Yulia Rachmawati dengan penelitian peneliti saat ini yaitu sama-sama membahas tentang pengaruh kepemimpinan dan kinerja guru. Sedangkan perbedaannya yaitu peneliti membahas tentang kepala madrasah sedangkan Yulia Rachmawati membahas tentang kepala sekolah serta sampel dan jenis penelitian yang digunakan Yulia Rachmawati dengan peneliti juga berbeda yang mana peneliti menggunakan sampel 45 orang guru dan Yulia Rachmawati menggunakan 52 orang guru serta metode yang peneliti gunakan yaitu angket dan dokumentasi sedangkan Yulia Rachmawati menggunakan metode penelitian tradisional.¹³

5. Penelitian Elvi Juniarti, Nur Ahyani, Dan Arif Ardiyansyah, yang berjudul *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah dan disiplin guru Terhadap Kinerja guru*. Dengan metode penelitian kuantitatif yang menggunakan pendekatan survey, misal mengedarkan angket, tes, dan wawancara terstruktur. Dengan populasi sebanyak 38 orang guru termasuk kepala sekolah. Dan hasil dari penelitian Elvi juniarti, dkk. Yakni terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru yang ditunjukkan oleh persamaan garis regresi sederhana $\hat{Y} = 138,57 + 1,65X_1$, Ini menyatakan bahwa peningkatan efektifitas kepemimpinan kepala madrasah akan mengakibatkan meningkatnya kinerja guru. Yakni terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja guru yang ditunjukkan oleh persamaan garis regresi sederhana $\hat{Y} = 73,05 + 1,62X_2$, dengan dengan konstanta sebesar 73,05 yang berarti peningkatan disiplin kerja guru akan meningkatkan kinerja guru. Serta terdapat pengaruh yang positif antara komitmen organisasi dan kepuasan kerja secara bersamaan terhadap kinerja guru yang ditunjukkan oleh koefisien korelasi ganda antara kedua *variable* bebas dengan *variable* terikat R_y . 12 sebesar 0,833. Yang berarti apabila terjadi kenaikan efektifitas pada kepemimpinan kepala madrasah dan dilakukan control terhadap disiplin kerja maka kenaikan tersebut akan diikuti oleh kinerja guru yang lebih baik pula.

Persamaan pada penelitian Elvi juniarti, dkk. Dan penelitian ini yaitu sama-sama menggunakan jenis penelitian kuantitatif dan sama-sama membahas tentang kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru. Sedangkan perbedaannya yaitu penelitian Elvi juniarti, dkk. Menggunakan 38 populasi sedangkan penelitian ini menggunakan 45 populasi.¹⁴

H. Sistematika Penulisan

BAB I : Pendahuluan

- A. Penegasan Judul
- B. Latar Belakang Masalah
- C. Identifikasi Masalah Dan Batasan Masalah
- D. Rumusan Masalah
- E. Tujuan Penelitian
- F. Manfaat Penelitian
- G. Kajian Penelitian Terdahulu Yang Relevan
- H. Sistematika Penulisan

BAB II : Landasan Teori Dan Pengajuan Hipotesis

- A. Teori Yang Digunakan

¹³Yulia Rachmawati, "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru," *Pendidikan Ekonomi Ikip Veleran Semarang* Vol.1, No. 1, (2018).

¹⁴Elvi Juniarti, Nur Ahyani, Dan Arif Ardiyansyah, "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah Dan Disiplin Guru Terhadap Kinerja Guru," *Of Education Research* Vol.1, No. 3, (2020).

B. Pengajuan Hipotesis

BAB III : Metode Penelitian

- A. Waktu Dan Tempat Penelitian
- B. Pendekatan Dan Jenis Penelitian
- C. Populasi, Sampel, Dan Teknik Pengumpulan Data
- D. Definisi Oprasional Variabel
- E. Instrumen Penelitian
- F. Uji Validitas Dan Reliabilitas Data
- G. Uji Prasarat Analisis
- H. Uji Hipotesis

BAB IV : Hasil Penelitiandan Pembahasan

- A. Deskripsi Data
- B. Pembahasan Hasil Penelitian Dan Analisis

BAB V : Penutup

- A. Simpulan
- B. Rekomendasi

Daftar Rujukan

Lampiran



BAB II

LANDASAN TEORI DAN PENGAJUAN HIPOTESIS

A. Teori Yang Digunakan

1. Kepemimpinan Kepala Madrasah

a. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif mengenai bagaimana cara mengarahkan, memengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan apa yang direncanakan. Pemimpin dan kepemimpinan adalah ibarat sekeping mata uang logam yang tidak bisa dipisahkan, yang artinya yakni bisa dikaji secara terpisah namun harus dilihat sebagai satu kesatuan. Seorang pemimpin harus memiliki jiwa kepemimpinan yang tidak bisa diperoleh dengan cepat dan mudah, namun sebuah proses yang terbentuk dari waktu ke waktu hingga akhirnya mengkristal dalam sebuah karakteristik. Kepemimpinan merupakan sifat seorang pemimpin, yang artinya unsur-unsur yang terdapat dalam diri seorang pemimpin dalam menjalankan tugas dan kewajibannya, serta dapat merealisasikan visi dan misinya dalam memimpin bawahan, masyarakat dalam suatu lingkungan sosial, organisasi, atau sebuah negara. Dengan demikian makna kepemimpinan bersifat aplikatif dan realistis. Kepemimpinan juga merupakan keterampilan, kecakapan, dan tingkat pengaruh yang dimiliki seseorang terhadap orang lain, baik sebagai bawahannya maupun mitra kerja dan masyarakat dalam suatu lingkungan tertentu.

Kepemimpinan dalam bahasa Inggris disebut *leadership* yang berarti *being a leader power of leading; the qualities of leader*, yang berarti kekuatan atau kualitas seseorang dalam memimpin dan mengarahkan apa yang dipimpinnya untuk mencapai tujuan. Dalam bahasa Indonesia pemimpin disebut penghulu, pemuka, pelopor, pembina, panutan, pembimbing, pengurus, penggerak, ketua, kepala, penuntun, raja, tua-tua, dan sebagainya. Kata pemimpin mempunyai 97 arti memberikan bimbingan, menuntun, mengarahkan, dan berjalan di depan (*presede*).¹⁵

Menurut Terry seperti dikutip Ahmad Fauzi, Pemimpin menunjukkan posisi, sedangkan kepemimpinan menunjukkan kepada proses atau aktifitas mempengaruhi. Adapun pengertian-pengertian kepemimpinan yang telah dirumuskan oleh beberapa tokoh, antara lain: Pengertian Kepemimpinan, didefinisikan oleh Robin bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok ke arah pencapaian tujuan.

Benis mendefinisikan: "...the process by which an agent induces subordinate to behave in a desired manner" (suatu proses dimana seseorang agen menyebabkan bawahan bertindak laku menurut satu cara tertentu. Sedangkan Odway Tead (dalam Kartini Kartono) mendefinisikan kepemimpinan sebagai kegiatan atau usaha mempengaruhi orang lain agar mereka mau bekerja sama untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Mardjin menyebutkan bahwa kepemimpinan adalah keseluruhan tindakan guna mempengaruhi serta menggiatkan orang-orang dalam usaha bersama untuk mencapai tujuan, atau dengan definisi lain yang lebih lengkap dapat dikatakan kepemimpinan adalah proses pemberian bimbingan (pimpinan) atau teladan dan pemberian jalan yang mudah (fasilitas) dari pada pekerjaan orang lain yang terorganisir dalam organisasi formal guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dan Wiles (dalam Burhanuddin), menyebutkan bahwa kepemimpinan merupakan segenap bentuk bantuan yang dapat diberikan oleh seseorang bagi penetapan dan pencapaian tujuan kelompok.

¹⁵ Ahmad Fauzan, Kepemimpinan Visioner Dalam Manajemen Kesiswaan, *Jurnal Al-Idarah*, Vol. 6, No. 1, (2016).

Gibson et al (dalam Tjiptono & Diana), memberikan definisikan kepemimpinan sebagai kemampuan untuk mempengaruhi motivasi atau kompetensi individu-individu lainnya dalam suatu kelompok. Sedangkan dalam kaitannya dengan TQM, definisi yang diberikan oleh Goesch dan Davis adalah bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan untuk membangkitkan semangat orang lain agar bersedia dan memiliki tanggung jawab total terhadap usaha mencapai atau melampaui tujuan organisasi.

Hemhill dan Coom (dalam buku Gary Yulk) Kepemimpinan: perilaku dari seorang individu yang memimpin aktivitas-aktivitas suatu kelompok ke suatu tujuan yang ingin dicapai bersama.

Menurut Hasan Basri, kepemimpinan merupakan sifat dari dalam diri seorang pemimpin dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya. Sifat pemimpin dalam memikul tanggung jawabnya secara moral dan legal formal atas seluruh pelaksanaan wewenangnya telah didelegasikan kepada orang-orang yang dipimpinya.¹⁶

Menurut Irhan Fahmi, kepemimpinan merupakan suatu symbol dari organisasinya, dan bagi banyak pihak symbol tersebut telah berubah secara lebih jauh menjadi kekuatan positif yang menggerakkan organisasi tersebut untuk meraih tujuan yang dicita-citakan.¹⁷

Menurut Rohiat, kepemimpinan adalah kemampuan untuk menciptakan perubahan yang paling efektif dalam perilaku kelompok. dan bagi yang lain dia adalah proses mempengaruhi kegiatan-kegiatan kelompok kearah penetapan tujuan dan pencapaian tujuan.¹⁸

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kegiatan mempengaruhi, memotivasi dan membimbing orang lain untuk mencapai tujuan. Hal tersebut merupakan sesuatu yang sangat penting didalam suatu organisasi yang merupakan faktor penting dalam menggerakkan organisasinya melalui penanganan perubahandan manajemen yang dilakukannya, sehingga dapat dikatakan bahwa kepemimpinan bukan hanya sebagai symbol yang ada atau tidaknya tidak menjadi suatu masalah akan tetapi keberadaannya memberi dampak positif bagi perkembangan organisasinya.

Sebutan untuk kepemimpinan dalam khazanah islam yaitu khalifa, iman, dan wali. Khalifah, imam, dan wali yakni sebutan untuk pemimpin atau kepemimpinan yang mana dalam praktiknya dikenal sebagai Amir dan Sultan yang berarti pemimpin Negara.

Allah SWT, berfirman dalam Q.S Al-Baqarah/2 :30 yang berbunyi :¹⁹

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً قَالُوا أَتَجْعَلُ فِيهَا مَنْ يُفْسِدُ فِيهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَاءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ قَالَ إِنِّي أَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُونَ {٣}

Artinya : “Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada para Malaikat : sesungguhnya Aku hendak menjadikan seseorang khalifah di muka bumi, mereka berkata : Mengapa Engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, padahal kami senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan Mensucikan Engkau? Allah berfirman : Sesungguhnya aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui”?

Ayat diatas menjelaskan bahwa setiap manusia memiliki tugasnya masing-masing sebagai khalifah di muka bumi, dan setiap manusia akan mempertanggungjawabkan semua perbuatannya selaku menjadi khalifah di muka bumi ini yang mana bertugas membangun dan memakmurkan bumi.²⁰ Selain kata khalifah, pemimpin juga biasa disebut *ulil amri*, yang

¹⁶Drs.Hasan Basri, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Bandung : Pustaka Setia, 2014). h, 16

¹⁷Irham FahmiHasan Basri, *Pengantar IlmuKepemimpinan*, (Depok : Rajagrafindo Persada, 2018). h, 5

¹⁸Rohiat, *Kecerdasan Emosional Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Bandung : Refika Aditama, 2008). h, 14

¹⁹Departemen Agama Republik Indonesia, *Mushaf Al-Qur'an Terjemah* (Jakarta: Al-Huda, 2002). h, 7

²⁰Ahzaumi Sumi'un Jazuli, *Kehidupan Dalam Pandangan Al-Qur'an* (Jakarta: Gema Insani, 2006). h, 41

artinya pemimpin tertinggi dalam masyarakat islam. Sebagaimana dijelaskan dalam Qur'an Surah Al-Nisa'/4 :59 yang berbunyi :

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِي الْأَمْرِ مِنْكُمْ فَإِنْ تَنَازَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِنْ كُنْتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا {٥٩}

Yang artinya : Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rosul (NYA), dan Ulil Amri di antara kamu. Kemudian jika kamu berlainan pendapat tentang sesuatu, maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al-Qur'an) dan Rosul (sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. Yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya".²¹

Berdasarkan ayat diatas maka dapat penulis ambil kesimpulan bahwa kepemimpinan adalah suatu kegiatan atau kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menggerakkan atau mempengaruhi orang lain sehingga mau berbuat sesuatu yang dapat membantu tercapainya tujuan yang telah ditentukan. seperti pepatah, seorang pemimpin itu diibarat nahkoda kapal yang harus mengarahkan jalannya kapal, didalam sebuah wadah yang disebut lembaga organisasi. Dan sejumlah anggota lain didalam sebuah kapal tersebut disebut sumber daya penggerak kapal ke arah yang diinginkan mahkoda kapal tersebut. Dengan demikian kearah manapun kapal itu berlayar, dan kepelabuhan manapun kapal itu berhenti itu tergantung pada nahkodanya.²²

Oleh karena itu dapat diketahui bahwa agar dapat menggerakkan atau mempengaruhi orang lain dengan senang hati, sabar dan bersedia melakukan serta melaksanakan hingga mengikuti kehendak pemimpin. Maka pemimpin di haruskan memiliki kemampuan dan sifat-sifat khusus, seperti; memiliki energi, berpandangan luas, memiliki pengetahuan, kecerdasan dalam segala hal, imajinasi, kepercayaan diri, integrasi, kepandaian dalam berbicara, dapat mengendalikan serta menyeimbangkan mental maupun emosional, bentuk fisik, memiliki pergaulan sosial dan persahabatan yang luas, dapat mendorong atau memotivasi, antusiasme, dan berani. Selain memiliki sifat-sifat khusus kepemimpinan juga memiliki beberapa unsur-unsur sebagai berikut :

- 1) Memiliki kemampuan dalam mempengaruhi orang lain, bawahan, dan kelompoknya.
- 2) Mampu mengarahkan tingkah laku bawahan, orang lain, dan kelompoknya.
- 3) Mampu atau dapat mencapai tujuan dari organisasinya

b. Tugas Kepemimpinan

Sebagai seorang pemimpin haruslah memiliki beberapa hal sebagai berikut:

- 1) Cakap dalam bekerjasama dengan orang lain. Dalam hal ini seorang pemimpin harus mampu menyusun tugas-tugasnya dan membaginya secara professional agar tujuan yang telah ia tetapkan bersama anggotanya atau organisasinya dapat tercapai secara efektif.
- 2) Memiliki tanggung jawab penuh atas seluruh tugas dan kewajibanya, termasuk pula tugas yang dia berikan ke anggota atau bawahanya.
- 3) Cerdas dan mampu menentukan prioritas. Serta dapat membagi tugas yang tepat yang akan dikerjakan oleh bawahanya atau kelompoknya, dapat mengatur waktu, dapat mengidentifikasi permasalahan yang sedang dihadapinya, selalu menjadi pengawas yang bijak, dapat mengevaluasi, serta dapat mengevaluasi suatu permasalahan yang sedang dihadapi, memiliki metode dan strategi yang tepat serta efektif dan efisien untuk mencapai sebuah tujuan.

²¹ Ibid, Departemen Agama Republik Indonesia, h. 202

²² M.Pd Dr. Riyuzen Praja Tuala, S.Pd, *Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Di Lembaga Pendidikan Islam* (Korpri Jaya Sukarame: Pustaka Media, 2020). h, 66

c. Teori Kepemimpinan.

Kepemimpinan juga memiliki teori yang berkembang yang akan penulis jelaskan sebagai berikut:²³

- 1) *Teori genetic*, didalam teori ini kepemimpinan diartikan sebagai *traits within the individual leader* : yakni seseorang dapat menjadi pemimpin karena memang dilahirkan sebagai pemimpin dan bukan karena dibuat atau dididik untuk itu (*leaders were borned and not made*). Teori ini banyak ditentang oleh para ahli karena bakat seseorang sangat tipis jika berkaitan dengan kepemimpinan.
- 2) *Teori social*, teori yang memandang kepemimpinan sebagai fungsi kelompok. Kepemimpinan menurut teori ini adalah sukses tidaknya suatu kepemimpinan tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan atau sifat-sifat yang ada pada diri seseorang, akan tetapi yang lebih penting atau berpengaruh adalah sifat-sifat dan cirri-ciri kelompok yang dipimpinnya.
- 3) *Teori situasional*, kepemimpinan pada pandangan teori ini adalah kepemimpinan itu tergantung pada situasinya. Teori ini tidak hanya melihat dari sudut pandang yang bersifat psikologis dan sosiologis, akan tetapi teori situasional yang sangat populer adalah teori yang berfokus pada pengikutnya. Menurut teori ini kepemimpinan dapat berhasil dan dicapai dengan memilih gaya kepemimpinan yang tepat, oleh karena itu sifatnya harus bergantung pada kesiapan atau kedewasaan para pengikutnya.

d. Fungsi Kepemimpinan.

Menurut veithzal rivai fungsi kepemimpinan merupakan gejala sosial, karena harus diwujudkan dalam interaksi antar-individu di dalam situasi sosial suatu kelompok atau organisasi. Secara oprasional fungsi kepemimpinan yaitu sebagai berikut:

- 1) Fungsi intruksi (komunikasinya satu arah dan pemimpinnya bertindak sebagai komunikator).
- 2) Fungsi konsultasi (bersifat 2 arah yang mana komunikasi terjadi diantara pemimpin dan karyawan atau bawahannya).
- 3) Fungsi partisipasi (pemimpin selalu berusaha mengaktifkan orang-orang yang dia pimpin baik dalam melakukan pengambilan keputusan ataupun pelaksanaan keputusan).
- 4) Fungsi delegasi (pelimpahan wewenang yang membuat dan menetapkan keputusan kepada orang yang dipercaya atau bawahannya).

Selanjutnya Husain Usman, mengatakan bahwa terdapat dimensi yang pokok didalam fungsi kepemimpinan yaitu sebagai berikut :²⁴

- 1) *Idealized Influence* yakni kepala madrasah mengawal ketercapaian visi organisasi yang dengan jelas, serta mampu mengkomunikasikan visi organisasi dengan jelas, dan mampu mengkomunikasikan misi dan tujuan madrasah.
- 2) *Intellectual Simulation* yakni kepala madrasah aharus mampu member motivasi, dukungan terhadap gagasan guru ataupun stafnya, mampu member dorongan semangat, dan mampu member inspirasi kepada guru, staf, dan juga murid.
- 3) *Inspiration Or Motivation* yakni kepala marasah mampu memberikan hak yang sama, dapat menumbuhkan smangat inovasi, mampu mendukung cara kerja guru dan stafnya, berani melibatkan partisipasi guru dalam menyelesaikan masalah, dan kepala madrasah harus memiliki intelektual atau kecerdasan.
- 4) *Individual Consideration* yakni kepala madrasah dapat memberikan bimbingan kepada guru, staf dan muridnya, mampu memberikan nasehat kepada guru, staf dan muridnya.

²³Basri Hasan, *Kepemimpinan Kepala Sekolah* (Bandung: Pustaka Setia, 2014). h, 27-28

²⁴Veithzal Rivai dan Deddy Mulyadi, *Kepemimpinan Dan Prilaku Organisasi* (Jakarta: P.T Raja Grafindo, 2012).h, 164

- 5) *Charisma*, yakni kepala madrasah harus mampu menjadi panutan untuk guru, staf dan muridnya, dapat dipercaya dalam tindakan ataupun ucapan, mampu untuk amanah dalam segala hal, dan mampu mengambil suatu keputusan dengan bijak. Dengan menggunakan metode angket penulis menemukan data tentang kepemimpinan kepala madrasah.

e. Pengertian kepala madrasah.

Secara bahasa, kepala sekolah atau madrasah merupakan suatu pendanaan dari *School Principal* yang mana memiliki tugas yakni menjalankan *principalship* atau kepala madrasah. Sedangkan menurut istilah kepala sekolah atau madrasah adalah segala sesuatu yang mana berkaitan dengan tugas pokok dan fungsinya sebagai kepala sekolah atau madrasah. Kepala madrasah juga adalah guru, namun kepala madrasah adalah guru yang mempunyai kemampuan untuk memimpin segala sumber daya yang ada pada suatu lembaga pendidikan (sekolah), sehingga dapat didayagunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.²⁵ Menurut wahjosumidjo, kepala sekolah adalah seorang tenaga profesional guru yang diberikan tugas untuk memimpin suatu lembaga pendidikan (sekolah) yang mana sekolah tersebut menjadi tempatnya proses belajar mengajar serta terjadinya interaksi antar guru yang member pelajaran dengan murid yang menerima pelajarannya. Dan menurut Mulyasa kepala Sekolah yakni seseorang bertanggungjawab atas manajemen pendidikan secara mikro, yang secara langsung berkaitan dengan proses pembelajaran. Pada dasarnya pengelolaan sekolah menjadi tanggung jawab Kepala Sekolah dan guru.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas dapat penulis simpulkan bahwa kepala sekolah adalah seseorang yang diangkat oleh yayasan untuk menjadi pemimpin para guru dan staf yang memiliki tugas menggerakkan, mengarahkan, membimbing, melindungi, membina, memberikan teladan yang baik, memberikan dorongan, dan memberikan bantuan bagi guru, staf dan murid agar tujuan yang telah ditetapkan tercapai secara efektif.

f. Fungsi Kepala Sekolah.

Peran penting yang harus dilakukan oleh kepala madrasah sebagai pemimpin di madrasahnyanya adalah selalu menjalankan fungsi kepemimpinannya dengan baik. Fungsinya yakni sebagai berikut:²⁶

1) Perencanaan (*Planning*).

Perencanaan yaitu keseluruhan proses pemikiran dan penentuan secara matang terhadap hal-hal yang akan datang dalam rangka untuk mencapai sebuah tujuan yang sudah ditentukan bersama. Karena tanpa adanya suatu perencanaan pelaksanaan suatu kegiatan akan mengalami suatu kesulitan bahkan suatu kegagalan dalam mencapai suatu tujuan yang telah ditentukan bersama. Oleh Karena itu dalam hal ini kepala madrasah harus mampu menjadi seorang perencana yang baik, sebab perencanaan yang dibuat olehnya akan menjadi penentu baik buruknya suatu lembaga pendidikannya (Madrasah).

2) Pengorganisasian (*Organizing*).

Dalam hal ini seorang kepala madrasah harus mampu melakukan pembagian kerja yang sangat jelas untuk para guru dan stafnya sesuai dengan susunan organisasi yang sudah dibuat dan disepakati bersama. Karena dengan adanya pembagian tugas yang jelas dan baik, perlimpahan wewenang dan tanggung jawab yang sangat tepat serta mengingat dengan prinsip-prinsip pengorganisasian, akan sangat memungkinkan

²⁵Sutikno Sorby, *Manajemen Pendidikan* (Lombok: Holistica, 2012). h, 164

²⁶*Ibid*, T. Hani Handoko, h. 21-27

kegiatan madrasah dapat berjalan dengan lancar dan pencapaian tujuan akan terealisasi dengan efektif.

3) Pengarahan (*Directing*)

Pengarahan adalah suatu kegiatan untuk membimbing semua anggotanya dengan member perintah, petunjuk, memberikan semangat kerja menegakkan disiplin, serta mampu menunjukkan teladan yang baik.

4) Pengkoordinasian (*Coordinating*).

Pengkoordinasian adalah Suatu kegiatan yang menghubungkan orang-orang dengan tugas-tugasnya sehingga akan terjalin suatu kesatuan dan keselarasan suatu keputusan, kebijaksanaan, tindakan, langkah sikap serta dapat tercegah dari timbulnya suatu pertengkaran, kekacauan, penduplikasian hingga kekosongan suatu tindakan. Oleh karena itu dengan adanya macam-macam tugas dan suatu pekerjaan yang dilakukan oleh orang banyak, sangat memerlukan koordinasi dan pengarahan dari seorang pemimpin madrasah. Sebab dengan adanya koordinasi dan pengarahan yang berkelanjutan serta efektif dapat menghindarkan beberapa kemungkinan terjadinya suatu persaingan yang kurang sehat.

5) Pengawasan (*Controlling*).

Pengawasan adalah suatu tindakan atau juga suatu usaha agar pelaksanaan kegiatan dan hasil dari suatu kegiatan sesuai dengan hasil yang sudah direncanakan, perintahkan, petunjuk dan ketentuannya yang mana telah ditetapkan bersama. Oleh karena itu kepala madrasah harus bisa menjasi seorang pengawas yang baik terhadap organisasinya (Madrasahny). Karena dalam setiap kegiatan kepala madrasah merupakan suatu pekerjaan yang sangat berat yang mana menuntut kemampuan yang sangat ekstra.

g. Kompetensi kepala madrasah.

Dapat kita lihat bahwa pemendiknas RI No. 13 Tahun 2007 tentang standar kepala madrasah dijelaskan bahwa kompetensi kepala madrasah yaitu ada lima yakni sebagai berikut :²⁷

1) Kompetensi kepribadian.

Sebagai pribadi yang dilihat dan dicontoh oleh orang lain kepala madrasah perlu mengembangkan diri agar dikemudian hari dia dapat tampil sebagai pemimpin yang mantap dan harmonis, dalam mengembangkan diri kepala madrasah harus mempunyai kepribadian sebagai berikut :

- a) Berakhlak mulia, dengan selalu mengembangkan dan menerapkan tradisi akhlak mulia, serta mampu menjadi teladan yang baik bagi staf, dan guru dilembaga pendidikanya maka kepala madrasah akan selalu dianggap sebagai pribadi yang baik untuk dicontoh.
- b) Harus memiliki jiwa atau integritas seorang pemimpin.
- c) Memiliki keinginan yang sangat kuat dalam mengembangkan dirinya sebagai kepala sekolah ataupun kepala madrasah.
- d) Memiliki sikap keterbukaan kepada seluruh anggotanya dalam menangani sebuah masalah yang sedang dihadapi.
- e) Selalu dapat mengendalikan diri dalam menghadapi masalah-masalah yang sedang dialami.

²⁷Pemendiknas Republik Indonesia, No. 13, *Tentang Standar Kepala Sekolah*, 2007.

- f) Mempunyai minat dan keinginan menjadi seorang kepala madrasah ataupun kepala sekolah.

2) Kompetensi manajerial.

Kompetensi manajerial adalah suatu kemampuan dalam memproses suatu hal untuk mencapai hasil dengan cara mendayagunakan sumber daya yang ada secara produktif dan efektif. Dan dalam konteks manajerial sekolah maka seorang kepala sekolah sangat dituntut untuk dapat selalu menjalankan kompetensi berikut ini:

- a) Mampu menyusun perencanaan madrasah untuk berbagai tingkat perencanaannya.
- b) Selalu mengembangkan lembaga atau organisasi madrasah sesuai dengan kebutuhannya.
- c) Mendayagunakan sumber daya yang ada di madrasah secara optimal.
- d) Dapat mengelola perubahan kekurangan serta kelebihan dalam pengembangan madrasah menuju lembaga pembelajaran yang efektif.
- e) Dapat menciptakan budaya madrasah yang kondusif serta inovatif bagi proses belajar mengajar.
- f) Dapat mengelola staf dan guru dalam memberdayagunakan sumber manusia di madrasah secara optimal atau efektif.
- g) Dapat mengelola sarana dan prasarana madrasah dengan efektif.
- h) Dapat menjaga silaturahmi pihak madrasah kepada masyarakat sekitar, dalam rangka untuk menciptakan ide, sumber belajar, pembiayaan dan keharmonisan suatu lembaga madrasah.
- i) Dapat menyesuaikan diri pada setiap perubahan kurikulum.
- j) Dapat mengelola keuangan, ketatausahaan, unit layanan, dan system informasi madrasah.
- k) Dapat selalu memanfaatkan serta menyesuaikan diri dalam kemajuan teknologi.

3) Kompetensi kewirausahaan.

Kompetensi kewirausahaan adalah suatu keberanian seseorang dalam mengembangkan usaha-usahanya serta ide-idenya yang mana memunculkan sikap atau jiwa serta kemampuan seseorang dalam menciptakan sesuatu hal yang baru, yang dapat bernilai dan berguna bagi dirinya sendiri ataupun orang lain. Dalam hal ini seorang kepala madrasah harus menerapkan jiwa kewirausahaannya di madrasah dengan cara :

- a) Selalu menciptakan inovasi yang berguna bagi setiap pengembangan sekolah atau madrasah.
- b) Harus selalu bekerja keras untuk mencapai suatu keberhasilan sekolah atau madrasah sebagai suatu organisasi pembelajaran yang sangat efektif.
- c) Memiliki motivasi yang sangat kuat untuk mencapai kesuksesan dalam melaksanakan setiap tugas-tugas dan fungsinya sebagai seorang kepala sekolah atau madrasah.
- d) Harus memiliki semangat yang kuat serta pantang menyerah dan selalu mencari solusi yang terbaik dalam menghadapi kendala-kendala yang ada di sekolahannya atau madrasah.
- e) Mempunyai jiwa kewirausahaan dalam mengelola setiap kegiatan produksi atau jasa madrasah atau sekolah sebagai sumber belajar peserta didik.

4) Kompetensi supervise.

Kompetensi supervise yaitu suatu usaha dalam memberikan bantuan atau pelayanan profesional kepada para anggotanya agar selalu menaruh perhatian yang sungguh-sungguh terhadap aspek-aspek yang nantinya dapat mengganggu atau menghalangi tugasnya dalam mencapai sebuah tujuan. Dalam hal ini kepala madrasah harus senantiasa

mempelajari secara obyektif dan terus-menerus masalah-masalah yang dihadapi oleh staf atau guru-gurunya dalam melaksanakan proses belajar mengajar ataupun pelaksanaan tugasnya.

5) Kompetensi sosial.

Kompetensi sosial adalah suatu kemampuan seorang dalam bekerjasama, bergaul, berkomunikasi, dan memberikan kinerja yang terbaik untuk peserta didik, guru-guru dan staf, orang tua wali, dan masyarakat sekitar. Kepala madrasah dalam hal ini harus mampu melaksanakan beberapa hal berikut :

- a) Mampu bekerjasama dengan pihak lain untuk kepentingan madrasah.
- b) Mampu berpartisipasi dalam setiap kegiatan sosial yang ada di masyarakat sekitar madrasah.
- c) Harus memiliki kepekaan sosial terhadap seseorang ataupun kelompok.

Berdasarkan uraian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa dengan adanya standar kompetensi kepala madrasah diharapkan dapat selalu menungkatka keprofesionalan kepala madrasah dalam mengatur lembaga pendidikannya sehingga dapat menghasilkan madrasah yang bermutu.

h. Indikator Kepemimpinan Kepala Madrasah

Kepemimpinan kepala sekolah/madrasah merupakan jabatan strategis dalam pembinaan peserta didik sebagai calon generasi penerus bangsa. Untuk menjalankan tugas jabatannya, seorang kepala sekolah memerlukan komitmen yang dapat dijabarkan dalam bentuk etika jabatan atau etika kepemimpinan kepala sekolah. Etika jabatan atau etika kepemimpinan kepala sekolah dimaksudkan sebagai jabatan dan perilaku standar kepala sekolah dalam menjalankan tugas kepemimpinannya. Kepala sekolah adalah pemimpin tertinggi di sekolah. Pola kepemimpinannya akan sangat berpengaruh bahkan sangat menentukan kemajuan sekolah. Oleh karena itu dalam pendidikan modern kepemimpinan kepala sekolah merupakan jabatan strategis dalam mencapai tujuan pendidikan. Kepala sekolah adalah seorang tenaga fungsional yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah dimana diselenggarakan proses belajar mengajar atau tempat dimana menjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran. Kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang paling berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan.²⁸

Pengertian di atas, yang dimaksud dengan kepala sekolah adalah seseorang yang diberi amanat untuk memimpin suatu sekolah agar tujuan pendidikan dalam instansi pendidikan tersebut dapat tercapai sesuai dengan yang ditetapkan. Kinerja kepemimpinan kepala sekolah merupakan upaya yang dilakukan dan hasil yang dapat dicapai oleh kepala sekolah dalam mengimplementasikan manajemen sekolah untuk mewujudkan tujuan pendidikan secara efektif dan efisien, produktif, dan akuntabel. Oleh karena itu, kepala sekolah memiliki posisi yang sangat penting dalam menggerakkan manajemen sekolah agar dapat berjalan sesuai dengan tuntutan masyarakat dan perkembangan kebutuhan zaman khususnya kemajuan ilmu pengetahuan, teknologi, budaya, dan seni. Pentingnya kepemimpinan kepala sekolah ini perlu lebih ditekankan lagi, terutama dalam kaitannya dengan kebijakan otonomi daerah dan desentralisasi pendidikan.

Dalam desentralisasi pendidikan yang menekankan pada manajemen berbasis sekolah, kepala sekolah memiliki otonomi yang tinggi dalam memajukan dalam

²⁸Amiruddin, "Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Guru," *Al-Idarah Kependidikan Islam*, Vol. 7, No. 2, (2017).

mengembangkan sekolahnya. Dalam konteks otonomi daerah dan desentralisasi pendidikan, para pejabat daerah harus paham tentang pentingnya kepemimpinan kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan tingkat sekolah yang memiliki peran penting dalam mewujudkan sekolah efektif, dan pembelajaran yang berkualitas. Kepala sekolah yang akan menumbuhkan budaya pemberdayaan di sekolah perlu dua hal, yaitu memupuk kepercayaan dan keterbukaan. Dalam membina kepercayaan, kepala sekolah meyakinkan bahwa dirinya memberi kepercayaan kepada sekolah yang dibarengi oleh sikap menoleransi sejumlah kekeliruan. Kepala sekolah sebaiknya dapat menerima sejumlah kesalahan yang sewaktu-waktu dapat saja terjadi. Kunci untuk menjaga kepercayaan adalah keterbukaan. Kepala sekolah yang tidak memperoleh informasi yang benar dari guru tidak akan mampu melakukan pembinaan dan pemberdayaan. Dalam keterbukaan, ada arus penilaian dari kepala sekolah terhadap guru dan sebaliknya. Kepala sekolah perlu mengetahui apakah dirinya telah memenuhi harapan-harapan sekolah, sebaliknya guru pun membutuhkan umpan balik yang sama dari kepala sekolah tentang kemajuan sekolahnya menurut penilaian kepala sekolah. Setelah tumbuh kepercayaan dan keterbukaan, kepala sekolah melakukan kerja sama dengan pihak tenaga kependidikan dan guru untuk memberdayakan sekolah. Dengan demikian, kepala sekolah dapat melaksanakan tugas dengan baik apabila didasari oleh kemampuan dalam memimpin anggota, keterampilan konseptual dan hubungan manusia, mampu berkomunikasi dengan guru maupun dengan pihak atasan, mampu menilai kinerja guru dan staf administrasi, kemampuan menganalisis masalah, mengambil keputusan secara cepat dan tepat.

Indikator adalah penanda dari sebuah pencapaian kompetensi dasar secara spesifik yang dapat dijadikan suatu ukuran untuk mengetahui ketercapaian suatu tujuan dari pembelajaran. Terdapat beberapa fungsi indikator yakni sebagai berikut; Sebagai alat penunjuk adanya perubahan dalam setiap kegiatan, Menjadi pedoman untuk penggunaannya dalam melakukan penyusunan alat ukur, Menjadi pedoman dalam melakukan perencanaan serta melaksanakan segala hal yang mana berhubungan dengan suatu kegiatan, Menjadi pedoman dalam mengembangkan suatu kegiatan sesuai dengan karakteristik, lingkungan dan kebutuhan serta potensi. Dari hal di atas yang menjadi indikator dari penelitian ini yaitu sebagai berikut :²⁹

1. Mengambil suatu keputusan. (Mempengaruhi)

Keputusan adalah bentuk respon terhadap masalah. Masalah dapat bervariasi dalam hal kepentingan seperti saat kita memilih pekerjaan apa setelah kita lulus. Pengambilan keputusan merupakan salah satu bentuk perbuatan berpikir dan hasil dari suatu perbuatan itu disebut keputusan. Pengambilan keputusan dalam psikologi kognitif difokuskan kepada bagaimana seseorang mengambil keputusan. Dalam kajiannya, berbeda dengan pemecahan masalah yang mana ditandai dengan situasi dimana sebuah tujuan ditetapkan dengan jelas dan dimana pencapaian sebuah sasaran diuraikan menjadi sub tujuan, yang pada saatnya membantu menjelaskan tindakan yang harus dan kapan diambil. Pengambilan keputusan juga berbeda dengan penalaran, yang mana ditandai dengan sebuah proses oleh perpindahan seseorang dari apa yang telah mereka ketahui terhadap pengetahuan lebih lanjut. Dari beberapa pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa intisari pengambilan keputusan, yaitu perumusan beberapa alternatif tindakan dalam menghadapi situasi yang dihadapi serta menetapkan pilihan yang tepat antara beberapa alternatif yang tersedia setelah diadakan evaluasi mengenai efektivitas alternatif tersebut untuk mencapai tujuan para pengambil keputusan. Adapun hasil dari

²⁹ *ibid*, E. Mulyasah, h. 24-25

pengambilan keputusan adalah keputusan. Pembuatan keputusan terjadi di dalam situasi-situasi yang meminta seseorang harus membuat prediksi ke depan, memilih salah satu di antara dua pilihan atau lebih, membuat estimasi (prakiraan) mengenai frekuensi prakiraan yang akan terjadi. Pengambilan keputusan sangat penting bagi seorang kepala sekolah karena proses pengambilan keputusan mempunyai peran penting dalam memotivasi, kepemimpinan, komunikasi, koordinasi dan perubahan organisasi. Oleh karena itu, setiap kepala sekolah harus memiliki ketrampilan dalam mengambil keputusan secara cepat, tepat, efektif dan efisien sehingga tujuan pendidikan akan tercapai.

2. Membagitugas kepada bawahan.(organisasi)

Pembagian tugas adalah suatu pernyataan tertulis yang menguraikan fungsi, kegiatan-kegiatan, tanggung jawab, wewenang, kondisi kerja, dan aspek-aspek pekerjaan tertentu lainnya. Dengan adanya pembagian tugas, guru dapat dilatih sesuai dengan bidangnya karena melalui keahlian yang dimilikinya tersebut sehingga guru dapat memberi sumbangan maksimal terhadap pencapaian dari tujuan pendidikan. Pembagian tugas juga dapat membantu dalam penempatan guru dengan menggunakan prinsip *the right man in the right place* yaitu orang yang ditempatkan pada tempat yang tepat berdasarkan pada latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, ketrampilan, jenis kelamin, dan lain sebagainya sehingga akan memberikan jaminan terhadap kestabilan, kelancaran, dan efektivitas mengajarnya.

3. Memotivasi.

Istilah motivasi berasal dari bahasa latin yaitu *movere* yang berarti bergerak atau menggerakkan. Motivasi diartikan juga sebagai suatu kekuatan sumber daya yang menggerakkan dan mengendalikan perilaku manusia. Motivasi sebagai upaya yang dapat memberikan dorongan kepada seseorang untuk mengambil suatu tindakan yang dikehendaki, sedangkan untuk mengambil suatu tindakan yang dikehendaki, sebagai motif dan daya gerak seseorang untuk berbuat. Karena perilaku seseorang cenderung berorientasi pada tujuan dan didorong oleh keinginan untuk mencapai tujuan. Oleh karena itu sebagai seorang kepala madrasah harus mampu memotivasi setiap anggotanya baik dalam masa sulit maupun sebaliknya.³⁰

4. Membimbing dan menggerakkan

Arti kata Membimbing Jika ditinjau dari segi isi, maka membimbing berkaitan dengan norma dan tata tertib. Dan jika dilihat dari segi prosesnya, maka membimbing dapat dilakukan dengan menyampaikan atau mentransfer suatu pelajaran yang berupa ilmu pengetahuan, teknologi dan seni dengan menggunakan strategi dan metode ajar yang sesuai dengan perbedaan individual masing-masing anggotanya. Lalu kalau dilihat dari strategi dan metode yang digunakan, maka membimbing lebih berupa pemberian motivasi dan pembinaan. Dari sini Kepala madrasah harus mampu membimbing para anggotanya agar tujuan dari pendidikan dapat tercapai sesuai dengan yang diinginkan bersama.

Pengarahan adalah suatu proses yang menuntun kegiatan anggota suatu organisasi ke arah yang lebih tepat untuk mencapai suatu visi, misi, dan tujuan dari organisasi tersebut. Oleh sebab itu seorang kepala madrasah selalu dituntut untuk membimbing, member petunjuk, dan selalu mengintruksikan kepada anggotanya agar

³⁰Hamsiah Djafar dan Nurhafizah N, "Pengaruh Motivasi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Dan Pegawai Di SMK Muhammadiyah 3 Makasar," *Al-Idarah*, Vol. 2, No. 2, (2018).

mereka bekerja sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Pengerak merupakan suatu kegiatan untuk menggerakkan orang-orang dalam suatu organisasi agar dapat bekerja untuk mencapai suatu tujuan yang sudah menjadi goal organisasi tersebut. *Actuating* (penggerak) dilakukan setelah sebuah organisasi memiliki perencanaan dan melakukan pengorganisasian dengan memiliki struktur organisasi termasuk tersedianya personil sebagai pelaksana sesuai kebutuhan unit/satuan kerja yang dibentuk. Di antara kegiatannya adalah melakukan pengarahan (*commanding*), bimbingan (*directing*) dan komunikasi (*communication*). Bilamana organisasi telah berfungsi, setiap personil telah siap melaksanakan tugas pokoknya sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, maka diperlukan kegiatan pengarahan dan bimbingan, agar pelaksanaannya berlangsung secara efektif, efisien, dan terarah pada pencapaian tujuan organisasi.

5. Memonitoring pelaksanaan tugas. (Pengawasan)

Penilaian kinerja manajerial kepala sekolah dapat dilakukan melalui monitoring, evaluasi, dan pelaporan pada setiap program sekolah. Monitoring adalah proses pengumpulan dan analisis informasi (berdasarkan indikator yang sudah ditetapkan) mengenai kegiatan program atau kegiatan sekolah sehingga dapat dilakukan tindakan koreksi untuk penyempurnaan program atau kegiatan sekolah selanjutnya. Evaluasi adalah proses penilaian pencapaian tujuan dan pengungkapan kinerja kepala sekolah untuk memberikan umpan balik bagi peningkatan kualitas kinerja program atau kegiatan sekolah mendatang. Laporan merupakan catatan hasil dari monitoring dan evaluasi program atau kegiatan sekolah dalam bentuk kualitatif atau kuantitatif berdasarkan pada hasil pengamatan dan evaluasi yang dilakukan dengan menggunakan instrumen yang dibuat. Tujuan pelaksanaan monitoring, evaluasi, dan pelaporan yaitu memberikan penilaian apakah program yang dilaksanakan oleh sekolah telah sesuai dengan rencana yang dibuat dan mengidentifikasi masalah yang timbul dalam pelaksanaan program sekolah agar dapat diatasi. Upaya mendorong tercapainya penilaian kinerja manajerial kepala sekolah melalui pelaksanaan monitoring, evaluasi, dan pelaporan mendesak dilakukan, hal ini karena sampai saat ini produk kebijakan mengenai kepala sekolah kurang terimplementasi dengan baik.

2. Kinerja Guru

a. Pengertian kinerja guru

Supaya tujuan pendidikan tersebut dapat terwujud, maka perlu peningkatan kinerja guru; karena guru merupakan komponen yang paling berpengaruh terhadap terciptanya proses dan hasil pendidikan yang berkualitas. Guru sebagai tenaga pendidik merupakan pemimpin pendidikan dalam unit yang lebih kecil yaitu di kelas. Oleh karena itu, perannya sangat vital dalam menentukan keberhasilan proses pembelajaran di kelas. Peran kepemimpinan pendidikan tersebut akan tercermin dari bagaimana guru melaksanakan peran dan tugasnya. Ini berarti bahwa kinerja guru merupakan faktor yang amat menentukan bagi mutu pembelajaran/pendidikan yang akan berimplikasi pada kualitas *output* pendidikan setelah menyelesaikan sekolah. Ini berarti, kinerja guru dalam merencanakan dan melaksanakan pembelajaran merupakan faktor utama dalam pencapaian tujuan pengajaran. Dalam hal ini,

keterampilan penguasaan proses pembelajaran sangat erat kaitannya dengan tugas dan tanggung jawab guru sebagai pengajar dan pendidik.³¹

Pendapat para ahli mengenai kinerja guru sangatlah beragam seperti halnya Sadili Samsudin memberikan pengertian terkait kinerja yakni sebagai tingkat pelaksanaan tugas yang mana dapat dicapai seseorang dengan menggunakan kemampuan yang dimilikinya dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai sebuah tujuan organisasi. Dan menurut Tjutju Yuniarsih dan Suatno kinerja merupakan prestasi nyata yang ditampilkan seseorang setelah yang bersangkutan sudah menjalankan tugas dan perannya dalam suatu organisasi. Sedangkan menurut, Hadari Nawawi kinerja adalah hasil dari suatu pelaksanaan pekerjaan. Pengertian tersebut memberikan pemahaman bahwa kinerja itu merupakan suatu perbuatan atau perilaku seseorang baik secara langsung ataupun tidak langsung dapat dilihat dan diamati oleh orang lain.

Menurut Muhtar, “kinerja guru adalah seluruh aktivitas yang dilakukannya dalam mengemban amanat dan tanggung jawabnya dalam mendidik, mengajar dan membimbing, mengarahkan, dan memandu peserta didik dalam mencapai tingkat kedewasaan dan kematangannya”.

Dari beberapa pengertian diatas dapat penulis tarik kesimpulan bahwa kinerja merupakan hasil yang diperoleh seseorang melalui kualitas ataupun kuantitas yang telah dilakukan dan dicapai oleh seseorang tersebut atau sekelompok orang guna melaksanakan tugas kerja sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang telah diberikan padanya dalam rangka untuk mencapai tujuan organisasi.

Dengan demikian, guru mempunyai tugas untuk membimbing, mengarahkan dan juga menjadi teladan yang baik bagi para peserta didiknya. Dengan setumpuk tugas serta tanggung jawab yang diembannya itu, guru harus mampu menunjukkan bahwa dia mampu menghasilkan kinerja yang baik demi terciptanya pendidikan yang bermutu. Seorang guru yang baik adalah guru yang mampu mewujudkan suasana pembelajaran yang menyenangkan dan membuat peserta didik merasa nyaman menuntut ilmu bersama gurunya. Tak dapat dipungkiri, kehadiran guru dalam proses pembelajaran di sekolah masih tetap memegang peranan yang penting. Peran tersebut belum dapat diganti dan diambil alih oleh siapa pun. Hal ini disebabkan karena masih banyak unsur-unsur manusiawi yang tidak dapat diganti oleh unsur lain. Karena itu, mengingat guru adalah salah satu komponen sumber daya manusia yang secara manusiawi juga tidak terlepas dari kekurangan dan kelemahan dalam melaksanakan kinerjanya, kinerja guru juga ditentukan oleh sikap disiplin kerja setiap guru. Disiplin para guru di sekolah/madrasah merupakan salah satu faktor yang sangat mempengaruhi tercapainya tujuan pendidikan sebab disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang dapat menentukan keberhasilan kinerja seseorang. Oleh karena itu, guru dituntut untuk mematuhi peraturan yang telah ditentukan oleh pihak sekolah karena hal itu akan berpengaruh terhadap kinerja seorang guru. Selain gurunya sendiri yang berusaha meningkatkan kualitas kerjanya, pihak sekolah juga harus berusaha mengupayakan pemberdayaan gurunya agar memiliki kinerja yang baik dan profesional dalam menjalankan tugasnya.

kinerja dalam arti sebagai penampilan kerja selalu menuntut adanya pengekspresian potensi yang harus ditunjukkan seseorang, dan pengekspresian ini menuntut pengambil alih tanggung jawab atau kepemilikan menyeluruh pada seseorang pekerja terhadap pekerjaannya. Seseorang yang dapat mengekspresikan potensinya dengan optimal akan dapat menangani pekerjaannya dengan efektif dan akan menghasilkan kinerja yang tinggi pula. Sementara itu guru adalah

³¹Eti Hadiati, Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru MTS se-kota Bandar Lampung, *Jurnal Al-Idarah*, Vol. 8, No. 1, (2018).

seorang pendidik dengan tugas utamanya pendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, menilai, melatih, dan mengevaluasi hasil pembelajaran siswa.

Sebagai perencanaan, maka guru harus mampu dalam mendesai pembelajarannya sesuai dengan kondisi di lapangan, sebagai pengelola maka guru harus mampu menciptakan iklim pembelajaran yang kondusif sehingga siswa dapat belajar dengan baik, dan sebagai evaluator maka guru harus mampu melaksanakan penilaian proses belajar mengajar serta hasil belajar siswa.³²

Kemudian Rahman Natawijaya mendefinisikan kinerja guru sebagai seperangkat perilaku yang nyata yang harus ditunjukkan guru pada waktu dia memberikan pembelajaran atau pemahaman kepada para siswanya.³³ Nana Sudjana mendefinisikan kinerja guru sebagai sesuatu yang dapat dilihat dari sebuah kompetensinya dalam melaksanakan tugas-tugas guru yaitu, (1) merencanakan proses belajar mengajar, (2) melaksanakan dan mengelola proses belajar mengajar, (3) menguasai bahan belajar mengajar, (4) mengevaluasi hasil pembelajaran, (5) melaksanakan program remedial.³⁴

Dari pembahasan tentang kinerja dan guru maka dapat penulis tarik kesimpulan bahwa kinerja guru secara garis besar adalah suatu aktifitas guru yang dilakukan dalam rangka mengajar, membimbing, mengarahkan, menilai, melatih, dan melakukan *transfer knowledge* kepada peserta didiknya sesuai dengan kemampuan keprofesionalan yang telah dan hasil dari yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya itu di dasarkan dari kecakapan, pengalaman, dan kesungguhannya serta waktu dengan *output* yang dihasilkan tercermin secara kualitas dan kuantitasnya. Untuk melihat kinerja seseorang baik atau tidaknya harus mengacu pada aktifitas seseorang tersebut selama dia melaksanakan tugas atau tanggung jawabnya selama diorganisasi.

Maksudnya yaitu tingkat kualifikasi kinerja seseorang dihubungkan dengan tugas-tugas rutin yang dikerjakan. Dalam artian kinerja guru dalam kesehariannya tercermin pada peran dan fungsinya tersebut, maka kinerja guru dalam kegiatannya seperti, merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi proses belajar mengajar yang intensitasnya di landasi oleh sikap mental dan profesionalismenya. Oleh karena itu didalam hal ini peran lingkungan pekerjaan seperti suasana kerja, gaya kepemimpinan, iklim organisasi, dan kerjasama dengan rekan sejawat sangat penting karena dapat berpengaruh terhadap kinerja pekerja baik itu secara individual maupun secara kelembagan.

b. Faktor yang mempengaruhi kinerja guru.

Pada dasarnya kinerja guru tidak terwujud dengan begitu saja , tetapi dipengaruhi oleh beberapa faktor tertentu. Baik itu faktor internal maupun eksternal sama-sama membawa dampak tersendiri bagi kinerja guru. Kualitas kinerja guru sendiri sangat menentukan kualitas hasil pendidikannya, karena guru adalah pihak yang langsung bersentuhan dengan peserta didik dalam proses pendidikan belajar mengajar di sekolah. Keberhasilan lembaga pendidikan (madrasah) di pengaruhi oleh struktur organisasi yang tepat, serta pembagian wewenang dan tanggung jawab yang jelas dari para peserta yang berkecimpung dalam organisasi tersebut. Semakin disiplinnya para peserta organisasi dalam lembaga pendidikan, maka kinerja para guru dalam mencapai tujuan akan bertambah baik. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja guru diataranya sebagai berikut:

1) Faktor internal

Faktor internal kinerja guru ialah suatu faktor yang datang dari dalam diri seorang pendidik yang mana dapat mempengaruhi kinerjanya yakni meliputi; kemampuan,

³²Wina Sanjaya, *Pembelajaran Dalam Implementasi Kurikulum Berbasis Kompetensi* (Jakarta: Prenada Media Grup, 2005). h,134

³³Rahman Natawijaya, *Peran Guru Dalam Bimbingan Di Sekolah* (Bandung: Civi Abardin, 2006). h, 22

³⁴Nana Sudjana, *Dasar-Dasar Proses Belajar Mengajar* (Bandung: Sinar Baru Algesindo, 2002). h, 17

keterampilan, kepribadian, persepsi, motivasi, pengalaman lapangan, dan latar belakang keluarga.³⁵ Dalam melaksanakan tugasnya guru harus memiliki kinerja yang berbeda-beda yang mana semua itu tergantung pada faktor yang mempengaruhinya. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara, faktor internal yang bias mempengaruhi kinerja seseorang dalam bekerja yaitu, faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Kedua faktor tersebut akan penulis uraikan sebagai berikut:

a) Faktor kemampuan.

Faktor kemampuan pendidik atau guru sangatlah penting bahkan berpengaruh untuk dunia pendidikan. Oleh karena itu untuk keperluan analisis tugas guru sebagai pengajar, maka kompetensi dan kemampuan kinerja dalam menampilkan actual proses belajar mengajar, minimal harus memiliki empat kemampuan yakni sebagai berikut :

- (1) Dapat merencanakan proses belajar mengajar.
- (2) Bias melaksanakan dan memimpin atau mengelola proses belajar mengajar.
- (3) Mampu menilai kemampuan proses belajar mengajar.
- (4) Dapat menguasai bahan pelajaran.

Faktor kemampuan yang harus dimiliki oleh seorang guru juga sudah dibahas oleh pemerintah Indonesia. Hal ini dapat dilihat berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republic Indonesia No. 16 Tahun 2007 Tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru yang mana disebutkan bahwa :

standar kompetensi guru dikembangkan secara utuh dari empat kompetensi utama, yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi social, dan kompetensi professional.³⁶

Keempat kompetensi di atas akan di jabarkan sebagai berikut :

(1) Kompetensi pedagogik

Dalam standar Nasional Pendidikan, penjelasan pasal 28 ayat (3) butir (a) mengemukakan bahwa kompetensi pedagogik adalah kemampuan dalam mengelola pembelajaran peserta didik yang yang mana meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang sudah dimiliki.

(2) Kompetensi kepribadian

Kompetensi kepribadian adalah kemampuan personal yang mencerminkan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, berwibawa, dapat menjadi teladan bagi peserta didiknya, dan berakhlak mulia.

(3) Kompetensi sosial.

Kompetensi sosial adalah kemampuan seorang guru dalam berkomunikasi dan berinteraksi secara efektif dengan lingkungan sekolah maupun diluar lingkungan sekolah.

³⁵Barnawi Dan Muhammad Arifin, *Kinerja Guru Profesional: Instrument Pembinaan, Peningkatan, Dan Penilaian*, (Yogyakarta: AR-RUZZ Media, 2014). h, 43

³⁶Kepmendikna, Nomor 16, *Tentang Standar Kualifikasi Akademik Dan Kompetensi Guru*, 2016.

(4) Kompetensi profesional.

Kompetensi profesional adalah kemampuan dalam penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkan dapat membimbing peserta didik dalam memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan dalam Standar Nasional. Kompetensi profesional merupakan kemampuan guru dalam menguasai pengetahuan bidang ilmu pengetahuan, teknologi, seni dan budaya yang diampunya.

b) Faktor motivasi.

Motivasi (*motivation*) atau motif, antara lain adalah kebutuhan (*need*), desakan (*urgen*), keinginan (*wish*), dan dorongan (*drive*). Motivasi menurut istilah yaitu keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai sebuah tujuan. Motivasi yang ada dalam diri seseorang adalah kekuatan pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan kepuasan dirinya.³⁷

Motivasi adalah hal yang sangat penting dalam melaksanakan aktifitas belajar mengajar, karena dengan motivasi dapat melahirkan dorongan yang sangat kuat untuk perubahan energy dalam diri seseorang yang mana ditandai dengan timbulnya afektif (perasaan) dan reaksi untuk mencapai pengajaran secara maksimal serta dapat mencapai tujuan dari pembelajaran. Motivasi sendiri sebagai pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja secara efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan.

2) Faktor eksternal

Faktor eksternal kinerja guru adalah faktor yang datang dari luar diri seorang guru yang dapat mempengaruhi kinerjanya yang mana meliputi:

(1) Gaji

Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja seorang guru adalah gaji. Gaji merupakan salah satu bentuk kompensasi atas prestasi kerja yang diberikan oleh pemberi kerja kepada pekerja. Gaji adalah balasan jasa dalam bentuk uang yang diterima pegawai atau karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang pegawai atau karyawan yang memberikan sumbangan dalam mencapai tujuan organisasi. Gaji dapat juga disebut sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang dari keanggotaannya dalam sebuah organisasi. Dalam Undang-Undang No. 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen mendefinisikan sebagai berikut :

Gaji guru sebagai hak yang diterima oleh guru atas pekerjaannya dari penyelenggaraan pendidikan atau satuan dalam bentuk financial secara berkala sesuai dengan peraturan perundang-undangan.³⁸

Dari uraian diatas dapat penulis simpulkan bahwa untuk mengoptimalkan kinerja guru langkah yang diperlukan yaitu memberikan gaji sesuai dengan tingkat kinerja yang diharapkan.

(2) Sarana dan prasarana

Sarana adalah semua perangkat peralatan, bahan, dan perabotan yang secara langsung digunakan dalam proses pendidikan disekolah. Atau bisa juga diartikan sebagai peralatan dan perlengkapan yang secara langsung di pergunakan untuk menunjang berjalannya proses pendidikan, khususnya proses belajar mengajar. Dengan

³⁷T. Hani Handoko, *Manajemen* (Yogyakarta: BPFE - Yogyakarta, 2003). h, 251-252

³⁸Republik Indonesia, *Undang-Undang No. 14, Pasal 1 Ayat 15 Tentang Guru Dan Dosen*, 2005.

demikian sarana pendidikan akan berperan dengan baik ketika penggunaan sarana tersebut digunakan secara optimal. Sedangkan prasarana pendidikan adalah semua perangkat kelengkapan dasar yang secara tidak langsung menunjang pelaksanaan proses pendidikan di sekolah. Oleh karena itu sarana dan prasarana adalah satu kesatuan pendukung terlaksananya proses belajar mengajar dengan efektif dan optimal. Jadi dengan adanya sarana dan prasarana diharapkan dapat membantu berjalannya proses belajar mengajar agar tujuan pendidikan dapat tercapai dengan efektif. Karena sarana dan prasarana merupakan faktor pendukung yang sangat penting dalam dunia pendidikan selain tenaga pendidik.

(3) Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja menjadi salah satu faktor situasional yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai, baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja sendiri dapat diubah sesuai dengan keinginan pendesainnya. Maka dari itu lingkungan kerja harus didesain agar menjadi kondusif terhadap pekerja untuk melaksanakan kegiatan dalam suasana yang aman dan nyaman. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik yakni meliputi ; pencahayaan, pewarnaan, udara, kebersihan, kebisingan, dan keamanan.

(4) Kepemimpinan

Dalam kenyataannya para pemimpin dapat mempengaruhi moral dan kepuasan kerja, keamanan, kualitas kehidupan kerja, dan yang terutama yakni tingkat prestasi suatu organisasi atau lembaga. kemampuan dan keterampilan kepemimpinan dalam pengarahan adalah faktor penting untuk efektifitas manajer. Definisi Kepemimpinan (*Leadership*) menurut Stoner kepemimpinan adalah suatu proses pengarahan dan pemberian pengaruh pada kegiatan-kegiatan dari sekelompok anggota yang saling berhubungan tugasnya.

Sedangkan menurut E. Mulyasa mendefinisikan kepemimpinan sebagai kemampuan untuk menggerakkan, memengaruhi, memotivasi, mengajak, mengarahkan, menasihati, membimbing, menyuruh, memerintah, melarang, dan bahkan menghukum (kalau perlu), serta membina dengan maksud agar manusia sebagai media manajemen mau bekerja dalam mencapai tujuan administrasi secara efektif dan efisien.³⁹

Dan menurut Tjutjut Suwanto, kepemimpinan adalah kemampuan dan kekuatan seseorang untuk mempengaruhi pikiran orang lain agar mau dan mampu mengikuti kehendaknya dan memberikan inspirasi kepada pihak lain untuk merancang sesuatu yang lebih bermakna.⁴⁰ Kepemimpinan memang memainkan peran yang sangat penting dalam menentukan kinerja pegawainya. Oleh karena itu baik dan buruknya pegawai selalu dihubungkan dengan kepemimpinannya. Oleh sebab itu seorang pemimpin harus mengusahakan sebaik mungkin kepemimpinannya agar dapat meningkatkan kinerja guru atau pegawainya.

c. Manajemen kinerja guru dalam sistem organisasi madrasah

Menurut Oemar Hamalik, manajemen organisasi membutuhkan suatu pendekatan system termasuk organisasi sekolah. Dalam pendekatan organisasi sekolah dapat dilihat sebagai suatu system kesatuan yang saling berkaitan antara faktor input, proses, output, dampak, dan

³⁹E. Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2007).h, 107-108

⁴⁰*Ibid*, Tjutjut Yuniarsih Dan Suwatno, h. 165-166

lingkungan dalam menjalankan fungsinya termasuk pengelolaan kinerja guru. manajemen kinerja berkaitan dengan usaha yang akan dilakukan pimpinan organisasi untuk merencanakan, mengarahkan, dan mengendalikan prestasi karyawan. Sebagai organisasi pendidikan, sekolah membutuhkan suatu pendekatan sistem dalam merencanakan, mengarahkan, dan mengendalikan prestasi sekolahnya. Oleh karena itu manajemen kinerja guru pada organisasi sekolah merupakan usaha sistematis dalam mengelola kinerja para guru dengan tujuan untuk meningkatkan kinerjanya, baik secara individu maupun berkelompok serta meningkatkan kinerja organisasi sekolah secara keseluruhan sebagai suatu system yang terpadu. Manajemen kinerja guru juga merupakan proses yang mengutamakan komunikasi yang terbuka dan dalam relasi kemitraan antara kepala sekolah sebagai pemimpin dan para guru sebagai staff pendidikan profesional. Komunikasi tersebut dilaksanakan melalui kepemimpinan dalam menetapkan tujuan pendidikan, rencana kerja, memberikan umpan balik, melakukan penilaian kerja, dan melakukan pengembangan sekolah.

d. Penilaian kinerja guru

Tugas manajer (kepala madrasah) terhadap guru-gurunya yaitu melakukan penilaian atas kinerjanya. Penilaian ini dilakukan untuk mengetahui kinerja yang telah dicapai oleh guru. Ada lima faktor yang menjadi kriteria paling populer dalam membuat penilaian kinerja yaitu sebagai berikut :

- 1) Kualitas pekerjaan, meliputi : akurasi, ketelitian, penampilan, dan penerimaan keluaran.
- 2) Kuantitas pekerja, meliputi : volume keluaran dan kontribusi.
- 3) Supervise yang diperlukan, meliputi : saran, arahan, dan perbaikan.
- 4) Kehadiran, meliputi : regulasi, dapat dipercaya dan diandalkan, serta tepat waktu.
- 5) Konservasi, meliputi : pencegahan pemborosan, kerusakan dan pemeliharaan peralatan.

Dari aspek-aspek kinerja ini dapat menjadi landasan ukuran dalam mengadakan pengkajian tingkat kinerja seseorang. Malayu sp hasibuan, mengatakan bahwa penilaian prestasi adalah kegiatan manajer untuk mengevaluasi prestasi kerja karyawan serta menetapkan kebijakan selanjutnya. Berdasarkan penjelasan diatas dapat penulis simpulkan bahwa kinerja secara umum dapat diukur menurut beberapa macam aspek kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu pelaksanaan, biaya, inisiatif, pengetahuan dan kemampuan bekerja atau kompetensi, perencanaan kerja, komunikasi, *supervise*, kehadiran dan konservasi. Aspek-aspek yang diukur dalam penilaian kinerja karyawan , pegawai atau guru pada sebuah organisasi secara umum mencakup beberapa hal sebagai berikut :⁴¹

- 1) Prestasi kerja.

Prestasi kerja berkaitan dengan segala sesuatu yang diperoleh karyawan, pegawai, dan guru dengan cara membudidayakan segala potensi yang dimilikinya. Prestasi kerja sendiri dilihat dari kecakapan, keterampilan, kesungguhan kerja, dan hasil kerja, yang tinggi akan menghasilkan prestasi kerja yang tinggi. Karena tinggi atau rendahnya kecakapan, keterampilan, kesungguhan kerja, dan hasil kerja itu akan mempengaruhi kinerjanya.

- 2) Tanggung jawab.

Tanggung jawab seorang karyawan dapat diukur dari pelaksanaan tugas ,dedikasi yang dimiliki,serta kemampuannya untuk bertanggung jawab terkait dengan semua pekerjaan yang dipercayakan kepadanya selama waktu berlangsung.

⁴¹Husai Usman, *Manajemen, Teori, Praktik, Dan Riset Pendidikan* (Jakarta: Bumi Aksara, 2008). h, 458

3) Ketaatan

Ketaatan karyawan, pegawai, dan guru selalu berkaitan dengan disiplin yang dimilikinya dalam menjalankan pekerjaannya. Hal ini dilihat dari ketepatan waktu kerja, penggunaan jam kerja, dan kepatuhan terhadap semua aturan yang berlaku dalam sebuah organisasi. Ketaatan juga berkaitan dengan sikap sopan, santun selama bekerja. Namun ada kalanya karyawan, pegawai, dan guru menunjukkan sikap yang kurang sopan pada saat bekerja.

4) Kejujuran.

Dalam dunia pekerjaan setiap karyawan, pegawai, dan guru selalu dituntut untuk bersikap jujur. Dengan kejujuran kita dilatih untuk selalu ikhlas dalam melaksanakan pekerjaan yang diserahkan kepadanya.

5) Kerjasama.

Kerjasama merupakan faktor yang penting dan harus dimiliki setiap karyawan agar dapat dengan mudah menyesuaikan diri dengan orang lain. Selain aspek prestasi kerja, tanggungjawab, ketaatan, kejujuran, dan kerjasama, juga terdapat aspek lain yang dapat digunakan dalam melaksanakan penilaian kinerja guru.

Penilaian kinerja guru tidak pernah lepas dari pelaksanaan pembelajaran yang berarti suatu rencana yang menggambarkan prosedur dan manajemen pembelajaran yang mana bertujuan untuk mencapai satu atau lebih kompetensi dasar yang ditetapkan dalam standar isi dan dijabarkan dalam silabus, rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP) merupakan komponen penting dalam penilaian kinerja guru.

e. Upaya Peningkatan Kinerja Guru.

Dalam dunia pendidikan mutu pendidikan adalah hal yang sangat penting bagi dunia pendidikan di Indonesia. Oleh karena itu upaya dalam peningkatan kompetensi dan kinerja guru tidak dapat dilepaskan dari amanat desentralisasi dan otonomi dalam dunia pendidikan itu sendiri. Karena setiap madrasah sudah diberikan otonomi yang luas. Maka dari itu setiap madrasah diharapkan mampu melihat dan mengembangkan potensinya masing-masing. Karena dalam hal ini madrasahlah yang paling memahami apa yang akan menjadi kekuatannya, kekurangannya, dan apa saja yang harus diperbaiki di *stakeholder* madrasah, yang mana salah satunya yaitu guru. Sebab guru merupakan faktor yang terpenting yang mana menentukan keberhasilan atau tidaknya tujuan dari pendidikan tersebut.

Oleh karena itu sudah semestinya kinerja guru mendapatkan perhatian yang sangat ekstra, karena guru merupakan ujung tombak dari suatu peningkatan kualitas pendidikan yang bertumpu pada kualitas proses belajar mengajar. Dan upaya kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru yakni dapat dipengaruhi oleh 2 faktor yakni yang pertama; minat, bakat, dan yang ke dua; faktor lingkungan seperti pendidikan dan latihan.⁴² Dan upaya dalam meningkatkan kinerja guru terdapat 2 kualifikasi yakni sebagai berikut :

1) Upaya peningkatan yang dilakukan guru

2) Upaya pemberdayaan yang dilakukan oleh kepala madrasah

Serta terdapat upaya lain yang dapat dilakukan dalam membentuk dan meningkatkan kinerja guru diantaranya yaitu :

1) Mengadakan rapat rutin dalam setiap bulannya sebagai media evaluasi untuk mencapai kinerja yang lebih bagus kedepannya.

⁴²Lailatussaadah, "Upaya Peningkatan Kinerja Guru," *Intelektual*, Vol. 3, No. 1, (2015).

- 2) Melaksanakan *supervise* kunjungan kelas, sehingga masalah-masalah yang muncul di dalam kelas dapat dinilai dan diselesaikan.
- 3) Pembentukan kelompok diskusi kinerja guru yang mana disusun senyaman mungkin untuk meningkatkan kinerja guru.
- 4) Membentuk organisasi profesi untuk meningkatkan kinerja guru agar dapat berkerja dengan baik.

f. Indikator kinerja guru.

Adapun indikator dari kinerja guru menurut Nana Sudjana yakni sebagai berikut :⁴³

1) Menyusun Perencanaan Pembelajaran.

Menurut KBBI perencanaan adalah suatu proses, perbuatan merencanakan, dan cara. Sedangkan pembelajaran adalah suatu proses atau cara, serta perbuatan untuk menjadikan orang yang berpendidikan atau berpengetahuan luas. Sehingga dapat kita lihat bahwa perencanaan pembelajaran adalah rencana seorang guru yang mengajar suatu pelajaran tertentu, pada jenjang dan kelas tertentu, untuk kelas tertentu juga, serta untuk satu pertemuan atau lebih. Oleh karena itu dapat penulis simpulkan bahwa perencanaan pembelajaran yaitu suatu proses yang diatur sedemikian rupa dan menurut langkah-langkah tertentu baik itu berupa penyusunan, materi pengajaran, penggunaan media, maupun model pembelajaran lainnya yang dimaksudkan agar pelaksanaannya berjalan dengan optimal.

Tahapan perencanaan pembelajaran guru dalam kegiatan pembelajaran adalah tahapan yang selalu berhubungan dengan kemampuan guru dalam menguasai bahan ajar. Kemampuan ini dapat dilihat dari cara ataupun proses dari penyusunan program ajar kegiatan pembelajaran yang dilakukan oleh guru, yaitu mengembangkan silabus, dan pembuatan RPP.⁴⁴ Unsur utama dalam silabus yakni ditandai oleh, identitas silabus, standar kompetensi, kompetensi dasar, materi pembelajaran, kegiatan pembelajaran, indikator, alokasi waktu, dan sumber pembelajaran. Sedangkan Program pembelajaran dalam jangka waktu yang singkat atau yang disebut juga dengan RPP ditandai dengan, identitas RPP, standar kompetensi, kompetensi dasar, indikator, tujuan pembelajaran, materi pembelajaran, metode pembelajaran, langkah-langkah kegiatan, sumber pelajaran, dan penilaian. Tujuan dari perencanaan pembelajaran yakni guru dapat menguasai sepenuhnya bahan dan materi ajar, metode dan penggunaan alat dan perlengkapan pembelajaran, dapat menyampaikan kurikulum berdasarkan bahasan serta mengelola alokasi waktu yang tersedia dan memberikan pelajaran kepada siswa sesuai dengan apa yang sudah diprogramkan sebelumnya.

2) Melaksanakan Pembelajaran.

Pelaksanaan pembelajaran sendiri merupakan suatu implementasi dari sebuah RPP. Pelaksanaan pembelajaran meliputi hal-hal sebagai berikut:⁴⁵

a) kegiatan pendahuluan.

Kegiatan pendahuluan sendiri meliputi, menyiapkan peserta didik secara fisik dan psikis yang mana bertujuan untuk mengikuti berjalannya proses pembelajaran, selalu mengajukan pertanyaan-pertanyaan yang dapat meningkatkan pengetahuan mengenai

⁴³*Ibid*, Nana Sudjana, h. 17-19

⁴⁴Muhammad Qasim, "Perencanaan Pengajaran Dalam Kegiatan Pembelajaran," *Diskursus Islam*, Vol. 4, No. 3 (2016).

⁴⁵Dilla Febrina, "Studi Tentang Pelaksanaan Pembelajaran Geografi Berdasarkan Standar Proses Di SMA Negeri 7 Padang," *Buana*, Vol. 2, No. 1, (2008).

materi yang sudah disampaikan, menyampaikan cangkupan materi serta menjelaskannya sesuai dengan uraian kegiatan silabus yang sudah dibuat.

b) kegiatan inti.

Kegiatan inti merupakan suatu proses pembelajaran untuk mencapai kompetensi dasar yang mana dilakukan secara interaktif, inspiratif, menyenangkan menantang, memotivasi para peserta didik guna untuk berpartisipasi aktif, serta dapat memberikan ruang yang sangat cukup bagi prakarsa, kreativitas, dan kemandirian yang sesuai dengan bakat, minat dan perkembangan fisik serta psikologi peserta didik. Kegiatan inti sendiri menggunakan metode yang disesuaikan dengan karakteristik peserta didik dan mata pelajarannya yang mana meliputi proses sebagai berikut:⁴⁶

(1) *eksplorasi*

eksplorasi guru sendiri melibatkan beberapa hal yakni sebagai berikut, melibatkan peserta didik dalam mencari informasi yang luas tentang topik atau tema materi yang akan diajarkan, menggunakan beragam pendekatan pembelajaran, media pembelajaran serta sumber belajar lain yang dapat dipergunakan, memfasilitasi terjadinya interaksi antara peserta dan pendidik, selalu melibatkan peserta didik dalam setiap kegiatan belajar mengajar, selalu memfasilitasi peserta didik dalam melakukan uji coba dalam laboratorium, studio, ataupun lapangan.

(2) *Elaborasi*

Dalam kegiatan elaborasi terdapat beberapa hal yakni sebagai berikut, selalu membiasakan kegiatan peserta didik membaca dan menulis dengan beragam melalui tugas-tugas yang bermakna, memberikan pengetahuan pada peserta didik melalui diskusi untuk menemukan gagasan atau ide-ide baru baik secara lisan ataupun tertulis, memberikan kesempatan pada siswa/I untuk berfikir, menganalisa, menyelesaikan masalah serta bertindak tanpa rasa takut, memberikan pembelajaran yang kooperatif dan kolaboratif, membuat peserta didik dapat berkompetensi secara sehat dalam meningkatkan prestasi belajar, dan menciptakan peserta didik yang dengan bangga melakukan suatu kegiatan dengan percaya diri.

(3) *konfirmasi*.

Dalam konfigurasi guru yakni ada beberapa hal seperti berikut, dapat memberikan umpan balik yang positif dan penguatan dalam membentuk lisan, tulisan, isyarat, serta memberikan hadiah terhadap keberhasilan peserta didik, menjadi narasumber dan fasilitator dalam menjawab pertanyaan peserta didik yang mendapatkan kesulitan dalam menerima materi pembelajaran yang sedang berlangsung, memberikan waktu untuk peserta didik dalam memeriksa hasil eksplorasinya, memberikan motivasi pada peserta didik untuk selalu berpartisipasi aktif dalam setiap pelajaran.

c) kegiatan penutup.

Terdapat beberapa hal dalam kegiatan penutup yakni sebagai berikut:

- a) Membuat rangkuman atau simpulan dari materi yang akan diajarkan atau yang sudah diajarkan
- b) Membuat penilaian pada setiap pembelajaran yang sudah disampaikan

⁴⁶Samuidi, "Peran Metode Untuk Mencapai Tujuan Pembelajaran," *Studi Islam*, Vol. 11, No. 2, (2016).

- c) Memberikan sesi Tanya jawab atau umpan balik terhadap proses dan hasil dari setiap pembelajaran yang disampaikan, merencanakan kegiatan tindak lanjut dalam bentuk pembelajaran remedial, program pengayaan, layanan konseling, serta memberikan tugas individu atau kelompok sesuai dengan materi yang diajarkan, dan menyampaikan rencana pembelajaran yang akan diajarkan pada pertemuan berikutnya.⁴⁷

3) Menguasai bahan ajar.

Penguasaan materi sangat memungkinkan guru mengidentifikasi dan memilah materi-materi pelajaran ke dalam bagian-bagian, dari yang termudah ke yang tersulit dengan beragam pilihan cara, media dan tahapan yang lebih baik. Dan Guru yang gagal mengantarkan siswa mencapai KKM atau SKM hampir selalu berawal dari kurangnya menguasai materi atau bahan ajar. Penguasaan bahan materi ajar berarti pemahaman terhadap keseluruhan aspek dari materi atau bahan pembelajaran. Guru yang menguasai bahan ajar berarti paham benar terhadap struktur pengetahuan atau juga biasa disebut (*body of knowledge*) yang diajarkan; dapat memilah materi ajar, termasuk mengidentifikasi kelemahan dan kelebihan, serta bagian-bagian termudah dan tersulit. Penguasaan materi juga memungkinkan guru memilih materi mana yang harus didahulukan dan mana yang disampaikan belakangan. Menjadi seorang Guru harus tahu betul mana konsep prasyarat, inti dan yang hanya bersifat pengembangan. Hal ini bertujuan agar Guru dapat membedakan fakta, konsep dan generalisasi dari materi yang diajarkan. Penguasaan materi juga memungkinkan guru memilih metode, tahapan dan media yang tepat untuk mengajarkan bagian demi bagian materi pelajaran. Misalkan, guru mengajarkan materi tentang "peta" dengan media kertas *strimin*. Guru yang tidak menguasai materi kadang bukan mengantarkan anak pada bagaimana membaca peta, serta mengenali dan memanfaatkan unsur-unsur peta. Tidak jarang guru hanya membuat anak asyik menggambar, sementara materi pokoknya tidak dikuasai anak. Ini sama halnya anak didik bukan disuapi nasi, tetapi disuruh makan piringnya.

4) Mengevaluasi hasil Pembelajaran

Evaluasi adalah suatu kegiatan mengidentifikasi suatu hal untuk melihat apakah program yang direncanakan telah tercapai atau belum. Dan esensi dari evaluasi sendiri yaitu memberikan informasi bagi kepentingan dalam mengambil suatu keputusan. Sedangkan penilaian adalah suatu penerapan berbagai cara serta penggunaan berbagai alat penilaian yang bertujuan untuk memperoleh informasi tentang sejauh mana ketercapaian kompetensi peserta didiknya. Dari pengertian diatas dapat penulis ambil kesimpulan bahwa evaluasi hasil penilaian pembelajaran yakni, mengidentifikasi atau mengoreksi hasil dari suatu proses pembelajaran yang sudah ditrapkan untuk di nilai apakah program yang diterapkan sudah sesuai atau belum untuk mencapai sebuah tujuan dari pendidikan.

5) Melaksanakan Program Remedial

Program remedial merupakan layanan pendidikan yang diberikan kepada peserta didik untuk memperbaiki prestasi belajarnya sehingga dapat mencapai kriteria ketuntasan yang sudah ditetapkan. Jadi remedial ini merupakan proses *recovery*, sebab pada proses remedial ini pendidik membantu peserta didik untuk memahami kesulitan belajar yang sedang dihadapinya dengan cara belajar.

⁴⁷Pemdiknas Republik Indonesia, No. 41, *Tentang Standar Proses*, 2007.

i. Hubungan Kepemimpinan Kepala Madrasah Dan Kinerja Guru

Lembaga pendidikan atau madrasah yakni sebagai sebuah organisasi yang mana didalamnya adalah tempat untuk proses belajar mengajar berlangsung untuk menerima dan memberi pelajaran, didalam madrasah terdapat orang atau sekelompok orang yang melakukan hubungan kerjasama yaitu kepala sekolah, dewan guru, staf, peserta didik, dan orang tua murid.⁴⁸

Peranan yang amat penting dalam proses belajar mengajar yaitu peranan seseorang sebagai guru. Karena baik buruknya kinerja guru akan sangat mempengaruhi kualitas madrasah yang ditunjukkan dengan outputnya yang rendah atau naik. Dari hal ini dapat kita lihat betapa berpengaruhnya kinerja guru terhadap proses kegiatan belajar mengajar. Apabila terdapat guru yang kurang disiplin, datang terlambat, dan tidak mampu menjalankan perannya atau kewajibannya dengan baik, akan mengakibatkan kualitas pelaksanaan belajar mengajar menjadi kurang berkualitas.

Oleh karena itu seorang kepala madrasah (pemimpin) harus mampu menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru ataupun stafnya. Karena kepala madrasah adalah suatu tingkatan dimana kinerja guru atau staf merasa bahwa kepala madrasah selalu mendorong partisipasi, responsif, dan reseptif terhadap masukan, gagasan, dan saran-saran. Pemimpin atau kepala madrasah merupakan salah satu bentuk penciptaan suasana lembaga pendidikan atau madrasah. Termasuk pada tingkat tinggi atau rendahnya kinerja seorang guru itu sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan kepala madrasah.

j. Kerangka Teoritik

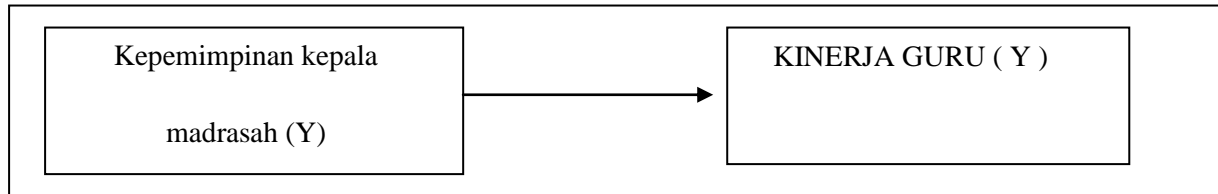
Kegiatan utama pada lembaga pendidikan dalam bentuk madrasah yakni bertujuan dalam pencapaian kegiatan pembelajaran yang efektif, sehingga seluruh aktifitas yang ada dalam madrasah yakni berpacu pada pencapaian efisien dan efektifitas pada pembelajaran. Dan untuk mewujudkan tujuan tersebut maka kepemimpinan dan kompetensi kepala madrasah harus ditingkatkan. Oleh karena itu untuk mencapai tujuan pembelajaran yang efektif diperlukannya peranan kepala sekolah yang optimal dan personil sekolah yang profesional.

Disamping itu kepemimpinan kepala madrasah merupakan kunci dari proses pemberdayaan kegiatan yang ada di madrasah. Dengan demikian keberhasilan dalam menuju tujuan dari pendidikan akan mudah tercapai. Pelaksanaan kepemimpinan tidak pernah lepas dari perilaku dan cara-cara yang diterapkan oleh pemimpin dalam mempengaruhi bawahannya, sehingga bawahan akan menjalankan tugas atau pekerjaannya secara efektif dan produktif. Tolak ukur dari kinerja guru yakni meliputi semua aktivitas yang berkaitan dengan perencanaan pengajaran, pelaksanaan proses pengajaran, pelaksanaan penilaian pengajaran, dan tindak lanjut penilaian. Disamping itu motivasi yang diberikan oleh kepala madrasah terhadap kinerja guru sebagai perangsang keinginan dan daya gerak yang membangkitkan semangat mengajar guru dengan profesional. Dari teori diatas terdapat pengaruh antara kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru.

Berdasarkan landasan teori dan kerangka pikir yang kemukakan diatas, maka dapat diambil kerangka konseptuan sebagai berikut :

⁴⁸Lisa Gracia Kailola Eulogius Junaidy Rahun, "Hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Guru Pada SMK Negeri Putussibau-Kapuas Hulu," *Manajemen Pendidikan*, Vol. 5, No. 1, (2016).

Gambar 1.



X = Variabel bebas (kepemimpinan Kepala Sekolah) yang mencakup :Mengambil Keputusan,Membagi Tugas Kepada Bawahan, Memotivasi, Membimbing Dan Menggerakkan, Memonitoring Pelaksanaan Tugas.

Y = Variabel terikat (Kinerja Guru) yang meliputi : Menyusun Perencanaan Pembelajaran, Pelaksanaan Proses Pengajaran, Menguasai Bahan Ajar, Mengevaluasi Hasil Pembelajaran, Dan Melaksanakan Program Remedial.

B. Pengajuan Hipotesis

Hipotesis diartikan sebagai jawaban sementara yang memerlukan pengujian lanjut terhadap rumusan masalah penelitian. Untuk menguji kebenaran hipotesis dilakukanlah pengumpulan data. Dalam statistika yang diuji adalah hipotesis nol. Hipotesis nol adalah pernyataan tidak adanya perbedaan antara parameter dengan statistik (data sampel). Lawan dari hipotesis nol (H_0) adalah hipotesis alternatif (H_a), yang menyatakan ada perbedaan antara parameter dan statistik. Menurut Nazir dalam Tiro bahwa hipotesis berguna sebagai pemberi batasan dan memperkecil jangkauan dan kerja, menyiagakan peneliti kepada kondisi fakta dan hubungan antar fakta yang kadangkala hilang begitu saja dari perhatian peneliti, sebagai alat sederhana dalam menfokuskan fakta yang berceraai berai tanpa koordinasi ke dalam suatu kesatuan penting dan menyeluruh, sebagai pedoman dalam pengerjaan serta penyesuaian dengan fakta dan antar fakta.

Hipotesis dikatakan baik jika sederhana, bisa menerangkan fakta, mempertimbangkan semua fakta yang relevan, masuk akal, berkaitan dengan ilmu, serta sesuai dan tumbuh dari hasil pengkajian, serta dapat diuji. Dikatakan sederhana dalam arti dapat diuji secara induktif melalui teknik analisis statistik. Hipotesis tidak selamanya mesti diterima kebenarannya. Terkadang hipotesis ditolak karena tidak didukung oleh fakta empiris. Penolakan hipotesis dapat menjadi penemuan positif, karena telah memecahkan masalah ketidaktahuan dan memberi jalan kepada hipotesis yang lebih baik. Walaupun semua prosedur dilakukan dengan teliti, kemungkinan terjadinya suatu kesalahan dalam pengambilan keputusan tetap ada. Dalam hal ini ada tiga macam kesalahan yang mungkin terjadi, yaitu (1) kesalahan jenis I, yakni menolak H_0 yang benar (seharusnya diterima). Dalam hal ini tingkat kesalahan dinyatakan dengan α , (2) kesalahan jenis II, yakni menerima H_0 yang salah (seharusnya ditolak). Tingkat kesalahan dinyatakan dengan β , dan (3) kesalahan jenis III, yakni kesalahan merumuskan hipotesis. Dalam pengujian hipotesis kebanyakan digunakan kesalahan tipe I yaitu berapa persen kesalahan untuk menolak hipotesis nol (H_0) yang benar (yang seharusnya diterima).

Hipotesis diterima 100% apabila data sampel yang diperoleh dari hasil pemngumpulan data sama dengan nilai parameter populasi atau masih berada pada nilai interval parameter populasi. Namun jika diluar nilai parameter populasi akan terdapat kesalahan. Kesalahan ini akan semakin besar jika data sampel jauh dari nilai parameter populasi. Tingkat kesalahan ini dinamakan *level of significant* atau tingkat signifikansi. Biasanya tingkat signifikansi yang diambil adalah 1% dan 5%. Suatu hipotesis dikatakan mempunyai kesalahan 1% bila penelitian yang dilakukan 100 sampel yang diambil dari populasi yang sama, maka akan terdapat satu kesimpulan salah yang diberlakukan untuk populasi.

Dari hal diatas dapat penulis simpulkan bahwa hipotesis adalah jawaban sementara dari permasalahan yang perlu diuji kebenarannya melalui analisis. Peneliti mengajukan hipotesis yang dilakukan dengan pertimbangan agar kebenarannya dapat teruji dan sesuai dengan analisis yang digunakan

- a. H_0 : "Tidak terdapat pengaruh kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru di MIN 5 Bandar Lampung"
- b. H_a : "Terdapat pengaruh kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru di MIN 5 Bandar Lampung"

Adapun kriteria dalam pengujiannya adalah :

H_0 jika $F_{tabel} < F_{hitung}$ maka H_0 ditolak

H_a jika $F_{tabel} > F_{hitung}$ maka H_a diterima

Dari hal diatas dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru di MIN 5 Bandar lampung.



DAFTAR RUJUKAN

- Amiruddin. 20017 “Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Guru,” *Al-Idarah Kependidikan Islam*, Vol. 7, No, 2.
- Akdon, Riduwan. 2016. *Rumus Dan Data Dalam Analisis Statistic*. Bandung : Alfabeta
- Arikunto, Suharsimin. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik Edisi Revisi*. Jakarta: Rineka Cipta
- Arifin, Muhammad dan Barnawi. 2014. *Kinerja Guru Profesional: Instrument Pembinaan, Peningkatan, Dan Penilaian*,. Jogjakarta : AR-RUZZ Media.
- Departemen Agama Republik Indonesia. 2002. *Mushaf Al-Qur'an Terjemah*. Jakarta : Al-Huda
- Deddy Mulyadi, dan Veithzal Rivai. 2012. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta : PT. Raja Grafindo
- Depdikbud. 2018. *kepemimpinan kepala sekolah* jakarta: Dirjen Dikdasmen.
- Eceng, dkk. 2014. *Kepemimpinan*. Tangerang Selatan : Universitas Terbuka
- FauzanAhmad, Kepemimpinan Viosioner Dalam Manajemen Kesiswaan, *Jurnal Al-Idarah*, Vol. 6, No. 1, (2016).
- Febrina, Dilla . Studi Tentang Pelaksanaan Pembelajaran Geografi Berdasarkan Standar Proses Di SMA Negeri 7 Padang, *Jurnal Buana*, Vol. 2, No. 1, Maret 2008.
- Hadiati Eti, Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru MTS se-kota Bandar Lampung, *Jurnal Al-Idarah*, Vol. 8, No. 1, (2018).
- Handoko, T. Hani. 2003. *Manajemen*. Yogyakarta : BPFE-Yogyakarta
- Hasan, Basri. 2014. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Bandung : Pustaka Setia
- Jazuli, Ahzami Sumi'un. 2006. *Kehidupan Dalam Pandangan Al-Qur'an*. Jakarta : Gema Insani
- JuniartiElvi, Nur Ahyani, Dan Arif Ardiyansyah, Pengaruh Kepemipinan Kepala Madrasah Dan Disiplin Guru Terhadap Kinerja Guru, *Journal Of Education Research*, Vol. 1, No. 3, 2020.
- Junaidy Rahun, Eulogius Lisa Gracia Kailola., Hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Guru Pada SMK Negeri Putussibau-Kapuas Hulu, *Jurnal Manajemen Pendidikan*, Vol. 5, No. 1, Januari 2016
- Kepmendiknas. Nomor 16 Tahun 2007 *Tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru*.
- Lailatussaadah, Upaya Peningkatan Kinerja Guru, *Jurnal Intelektual*, Vol. 3, No. 1, Januari 2015
- Matondang, Zulkifli. Validitas Dan Reliabilitas Suatu Instrument Penelitian, *JurnalTABULARASA PPS UNIMED*, Vol. 6, No. 1, Juni 2009

- Mulyasa, E. 2013. *Manajemen Dan Kepemimpinan Kepala Madrasah*. Jakarta: Bumi Aksara
- Mulyasa, E. 2007. *Manajemen Berbasis Sekolah*. Bandung, Remaja Rosdakarya
- Mulyasah, E. 2007. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, Cet, 9. Bandung : PT Remaja Rosdakarya
- Nurdin, Fajriani. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Honorer Di SD Negeri 33/5 MA Ttoangin Kabupaten Pangkep, *Jurnal Paedagogie*, Vol. 3, No. 1, September 2017
- Ngalim Purwanto, M. 2014. *Administrasi Dan Supervise Pendidika*. Bandung : Remaja Rosdakarya
- Natawijaya, Rahman. 2006. *Peran Guru Dalam Bimbingan Di Sekolah*,. Bandung : CV Abardin
- Nasution, Sangkot. Variable Penelitian, *Jurnal Raudhah*, Vol. 5, No. 2, Desember 2017
- Nurhafizah N., dan Hamsiah Djafar. Pengaruh Motifasi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Dan Pegawai Di SMK Muhammadiyah 3 Makasar, *Jurnal Idaarah*, Vol. 2, No. 2, Juni 2018
- Praja Tuala, Riyuzen. 2020. *Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Di Lembaga Pendidikan Islam*, Korpri Jaya Sukarame : Pustaka Media
- Pemendiknas Republik Indonesia, No. 13 Tahun 2007 Tentang Standar Kepela Sekolah Atau Madrasah.*
- Pemendiknas Republik Indonesia No. 41 Tahun 2007 Tentang Standar Proses.*
- Quraish Shihab, M. 2013. *Membumikan Al-Qur'an*. Bandung : Mizan
- Qasim, Muhammad. Perencanaan Pengajaran Dalam Kegiatan Pembelajaran, *Jurnal Diskursus Islam*, Vol. 4, No. 3, Desember 2016
- Rachmawati, Yulia. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru, *Jurnal Pendidikan Ekonomi IKIP Veleran Semarang*, Vol. 1, No. 1, Juni 2018
- Republik Indonesia, Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 *Tentang Guru dan Dosen*, pasal 1 ayat 15.
- Republik Indonesia. 2013. *Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional*. Cet. V : Jakarta : Sinar Grafika
- Samuidi, Peran Metode Untuk Mencapai Tujuan Pembelajaran, *Jurnal Studi Islam*, Vol. 11, No. 2, Desember 2016
- Sanjaya, Wina. 2005. *Pembelajaran Dalam Implementasi Kurikulum Berbasis Kompetensi*. Jakarta : Prenada Media Grup
- Satriadi. PengaruhKepemimpinan Kepala sekolahTerhadap Kinerja Guru, *Jurnal Benefita*, Vol. 1, No. 3, Oktober 2016.
- Sudjana, Nana. 2002. *Dasar-Dasar Proses Belajar Mengajar*. Bandung : Sinar Baru Algesindo
- Syamsidah, Menyiasati Penilaian Kinerja Guru Dengan Etos Kerja, *Jurnal Pendidikan*, Vol. 3, No. 1, Juni 2014.
- Sugiyono. 2007. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung : Alfabeta

Sutikno Sorby. 2012. *Manajemen Pendidikan*. Lombok : Holistica

Usman, Husai. 2008. *Manajemen, Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*. Jakarta : Bumi Aksara

Wahjosumidjo. 2010. *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoretik dan Permasalahannya*, Jakarta : Rajagrafindo Persada

Yusnidar, Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pada MAN Model Banda Aceh, *Jurnal Ilmiah DIDAKTIKA*, Vol. XIV NO. 2, Februari 2014

Yusrizal, FirawatiDan Nasir Usman. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru, *Jurnal Magister Administrasi Pendidikan*, Vol. 5, No. 3, Agustus 2017

